



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

## **Reglamento de Docentes**

Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 1 de 47

# **REGLAMENTO DE DOCENTES**

**N.º 11-R-2025**



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 2 de 47

### CONTENIDO

Exposición de motivos .....	6
<b>CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	8
Artículo 1.- Definiciones .....	8
Artículo 2.- Objeto .....	9
Artículo 3.- Sujetos comprendidos .....	9
<b>CAPÍTULO II – PERSONAL DOCENTE</b> .....	9
Artículo 4.- Ejercicio de la docencia .....	9
Artículo 5.- Categorías docentes .....	9
Artículo 6.- Tipos de categorías docentes .....	9
Artículo 7.- Docentes contratados .....	9
Artículo 8.- Condiciones de los regímenes de contratación de los docentes .....	11
Artículo 9.- Docente ordinario auxiliar .....	15
Artículo 10.- Docente ordinario asociado .....	16
Artículo 11.- Docente ordinario principal .....	16
Artículo 12.- Nombramiento fuera de la carrera docente .....	16
Artículo 13.- Docente extraordinario emérito .....	17
Artículo 14.- Docente extraordinario honorario .....	18
Artículo 15.- Docente extraordinario visitante .....	18
Artículo 16.- Cambio del régimen de dedicación .....	18
<b>CAPÍTULO III – CONTRATACIÓN DE LOS DOCENTES EN RÉGIMEN DE DEDICACIÓN A TIEMPO COMPLETO</b> .....	19
Artículo 17.- Carrera docente .....	19
Artículo 18.- Inicio de la carrera docente .....	19
Artículo 19.- Vigencia del contrato .....	20
Artículo 20.- Ordinización, ratificación y ascenso de docentes ordinarios .....	21
Artículo 21.- Vigencia del nombramiento de docentes ordinarios .....	22
Artículo 22.- Procedimiento para contratar a docentes en otros regímenes de contratación .....	22
Artículo 23.- Vigencia del contrato de docentes en otros regímenes de contratación ..	23
Artículo 24.- Causales de extinción .....	24



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 3 de 47

Artículo 25.- Procedimiento..... 24

**CAPÍTULO IV – DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS DOCENTES A TIEMPO**

**COMPLETO** ..... 24

Artículo 26.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo en carrera docente..... 24

Artículo 27.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo en régimen especial ..... 26

Artículo 28.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo en programa de formación docente (solo pregrado) ..... 27

Artículo 29.- Proceso de aprobación ..... 27

Artículo 30.- Evaluación de resultados ..... 27

**CAPÍTULO V – INCOMPATIBILIDADES** ..... 28

Artículo 31.- Incompatibilidades ..... 28

Artículo 32.- Deber de informar ..... 28

Artículo 33.- Caso de incompatibilidad ..... 28

**CAPÍTULO VI – DEBERES Y DERECHOS** ..... 29

Artículo 34.- Naturaleza y función ..... 29

Artículo 35.- Deberes y obligaciones de los docentes ..... 29

Artículo 36.- Deberes y obligaciones específicos ..... 30

Artículo 37.- Derechos de los docentes..... 31

Artículo 38.- Derechos y deberes de los docentes extraordinarios..... 32

Artículo 39.- Derecho y deber de representación ..... 32

**CAPÍTULO VII – LICENCIAS** ..... 32

Artículo 40.-Tipos de licencias ..... 32

Artículo 41.- Motivos de las licencias ..... 33

Artículo 42.- Duración de las licencias ..... 33

Artículo 43.- Compromiso con la Universidad ..... 33

Artículo 44.- Penalidades por incumplimiento de compromiso ..... 33

Artículo 45.- Equivalencia del período de licencia ..... 34

Artículo 46.- Procedimiento..... 34

Artículo 47.- Deber de informar ..... 34

**CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN ECONÓMICO** ..... 35



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 4 de 47

Artículo 48.- Régimen laboral.....	35
Artículo 49.- Régimen de los docentes a tiempo completo.....	35
Artículo 50.- Régimen de los docentes extraordinarios .....	35
Artículo 51.- Régimen de los docentes a tiempo parcial.....	35
Artículo 52.- Bonificaciones adicionales.....	36
<b>CAPÍTULO IX – FALTAS</b> .....	36
Artículo 53.- Faltas.....	36
Artículo 54.- Faltas leves .....	36
Artículo 55.- Faltas graves .....	37
Artículo 56.- Faltas muy graves .....	38
<b>CAPÍTULO X – SANCIONES</b> .....	39
Artículo 57.- Clases de sanciones.....	39
Artículo 58.- Amonestación .....	40
Artículo 59.- Suspensión.....	40
Artículo 60.- Destitución o despido por causa justa.....	40
Artículo 61.- Relación entre faltas disciplinarias y sanciones .....	40
Artículo 62.- Sanción aplicable.....	40
Artículo 63.- Atenuantes.....	40
Artículo 64.- Agravantes.....	41
Artículo 65.- Reparación de daños e indemnización .....	41
<b>CAPÍTULO XI – PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO</b> .....	41
Artículo 66.- Investigación y primera instancia .....	41
Artículo 67.- Segunda y definitiva instancia.....	41
Artículo 68.- Impedimentos .....	41
Artículo 69.- Principios que orientan el procedimiento disciplinario .....	42
Artículo 70.- Deber de información.....	42
Artículo 71.- Inicio del procedimiento .....	42
Artículo 72.- Expediente disciplinario .....	43
Artículo 73.- Descargos .....	43
Artículo 74.- Investigación.....	43
Artículo 75.- Audiencia .....	43
Artículo 76.- Finalización de la primera instancia .....	44



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 5 de 47

Artículo 77.- Recurso de apelación .....	44
Artículo 78.- Sobre la segunda instancia.....	44
Artículo 79.- Comunicaciones .....	44
Artículo 80.- Ejecución de las sanciones.....	45
Artículo 81.- Registro de la sanción .....	45
Disposiciones finales.....	45
Disposiciones transitorias.....	45



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 6 de 47

## **REGLAMENTO DE DOCENTES**

### **Exposición de motivos**

La carrera académica tiene una larga y compleja tradición histórica, organizativa y disciplinaria. A lo largo del tiempo, la dinámica combinada de estas tres fuerzas ha ido moldeando las condiciones laborales del docente y el marco normativo que, al interior de las instituciones universitarias, diseña, define y regula su trabajo. En las últimas décadas, los cambios tecnológicos, económicos, sociales y demográficos han hecho que los antiguos diseños institucionales experimenten diversas transformaciones para adaptarse a las nuevas exigencias que provienen tanto del ámbito universitario, como del entorno en el que las instituciones de educación superior desarrollan las actividades que les son propias.

El presente Reglamento busca definir y regular las labores del docente, sus derechos y deberes, así como también las formas y modalidades en las que se desenvuelve al interior de la Universidad del Pacífico (en adelante, la Universidad). Para ello, intenta lograr un balance adecuado entre las dimensiones que forman parte de dichas labores: la docencia, la investigación, la proyección social y la gestión académica. El desarrollo de las normas y los procedimientos contenidos en este reglamento se basa en los principios, valores, ideales y fines que orientan a esta casa de estudios, una institución de educación superior que aspira a formar personas que ejercen el liderazgo con vocación de servicio y comprometidos con la construcción de una sociedad justa.

En un sentido similar, el Reglamento recoge y hace suyas las competencias que dan sustento pedagógico a nuestro modelo educativo: el liderazgo y trabajo colaborativo, el comportamiento ético y socialmente responsable, el ejercicio del pensamiento crítico, la comunicación efectiva y el aprendizaje continuo.

Adicionalmente, la Universidad promueve la pluralidad de posiciones y la multidisciplinariedad, así como la existencia de una plana docente conformada, por igual, por mujeres y hombres con talento para la enseñanza y la investigación.

El Reglamento está estructurado en once capítulos y se compone de ochenta y un artículos, en los cuales se desarrollan las disposiciones generales, el personal docente, la contratación de los docentes en régimen de dedicación a tiempo completo, la distribución del tiempo de los docentes a tiempo completo, las incompatibilidades, los deberes y derechos, las licencias, el régimen económico, las faltas, las sanciones y el procedimiento disciplinario aplicable. Asimismo, incluye dos disposiciones finales y tres disposiciones transitorias.

Para su elaboración, se han tomado en consideración lo dispuesto por la Constitución Política de 1993, que reconoce la autonomía universitaria y la libertad de cátedra; la Ley N.º 30220, Ley Universitaria vigente (en adelante la Ley); las normas laborales del régimen de la actividad privada; el Estatuto de la Universidad, así como el anterior Reglamento de Docentes. Asimismo, se ha revisado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia que guarda relación con la actividad docente



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

## **Reglamento de Docentes**

Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 7 de 47

(especialmente, las STC N.º 0594-1999-AA/TC, STC N.º 03562-2007-AA/TC, STC N.º 03072-2006-AA/TC, STC N.º 03120-2005-AA/TC, STC N.º 00342-2011-AA/TC y STC N.º 01512-2011-PA/TC).

Finalmente, cabe destacar que se han incorporado los comentarios y sugerencias que, a partir de un proceso de consulta, presentaron las distintas unidades académicas de esta casa de estudios y los propios docentes, a través de sus departamentos académicos.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 8 de 47

## CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.- Definiciones

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

**Comunidad universitaria:** Conjunto de personas y entidades que conforman la Universidad, que incluye a estudiantes, egresados, personal administrativo, entidades fundadoras, personal de los proveedores que laboran en la Universidad y, en especial, los docentes. Estos últimos tienen un rol central al estar a cargo de la formación integral de los estudiantes y la producción de conocimiento científico de relevancia. Todos los miembros de la comunidad universitaria contribuyen de manera activa al cumplimiento de los objetivos, misión y visión de la Universidad.

**Docentes:** Profesionales que, en sus diversas categorías académicas y regímenes de dedicación dentro de la Universidad, ostentan la categoría de docente, de conformidad con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias vigentes.

**Estudiantes:** Estudiantes de pregrado y postgrado de la Universidad, sean regulares o no, o se encuentren bajo la modalidad presencial, semipresencial o a distancia.

**Función docente:** Proceso por el cual un profesional desarrolla actividades de docencia, investigación y gestión académica, 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 espacio de discusión en los niveles local, regional, nacional e internacional.

**Gestión académica:** Conjunto de procesos de gestión vinculados con la misión universitaria de enseñanza (docencia), investigación y proyección social, excluyendo las actividades de soporte relacionadas a estas. Dentro de la gestión académica se incluyen, entre otras, actividades como los procesos de admisión, la planificación curricular, la evaluación del desempeño docente, la gestión de programas académicos de pregrado y postgrado, la acreditación y certificación institucional, el bienestar y formación estudiantil, así como la supervisión y promoción de la producción académica y científica, la coordinación de cursos, los cargos elegidos para el gobierno académico y la implementación de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en cualquiera de los ámbitos del quehacer institucional. Este listado no es limitante ni excluyente, por lo que otras actividades podrán ser consideradas dentro de la gestión académica siempre que se alineen con lo establecido en esta definición.

**Gobierno académico:** Forma de operacionalizar la gestión académica. Está constituido por el conjunto de estructuras y órganos encargados de la gestión y supervisión de las actividades lectivas y de investigación en la Universidad. Para participar en ellas, el docente deberá haber sido elegido o designado por la instancia correspondiente.

**Normativa interna:** Conjunto de documentos emitidos por las autoridades y los órganos competentes reconocidos por la Universidad, que regulan su funcionamiento. Esta denominación incluye, entre otros, al Estatuto, los reglamentos, las políticas, los

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025	
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 9 de 47	

procedimientos, los lineamientos y demás documentos internos que establezcan disposiciones de cumplimiento institucional.

### **Artículo 2.- Objeto**

Regular la naturaleza de la función docente, así como las formas y modalidades en que esta se desarrolla al interior de la Universidad.

### **Artículo 3.- Sujetos comprendidos**

El presente Reglamento se aplica a todos los docentes de pregrado y postgrado de la Universidad.

## **CAPÍTULO II – PERSONAL DOCENTE**

### **Artículo 4.- Ejercicio de la docencia**

De conformidad con lo dispuesto por el último párrafo del artículo 122 de la Ley N.º 30220, Ley Universitaria (en adelante, la Ley), la Universidad define el proceso de selección, contratación, permanencia y promoción de sus docentes, respetando lo indicado en los artículos 80<sup>i</sup> y 82<sup>ii</sup> de la norma antes mencionada.

### **Artículo 5.- Categorías docentes**

La categoría docente es el nivel que le confiere la Universidad al docente como reconocimiento de sus méritos, producción intelectual y compromiso con la Universidad; asimismo, es independiente del régimen de dedicación.

### **Artículo 6.- Tipos de categorías docentes**

Los docentes de la Universidad pueden tener las siguientes categorías: contratados (prestan servicios específicos en las condiciones y plazos fijados en el respectivo contrato), ordinarios (pueden ser tres categorías: principales, asociados o auxiliares) o extraordinarios (pueden ser eméritos, honorarios o visitantes).

### **Artículo 7.- Docentes contratados**

#### **a. Docente contratado a tiempo parcial**

Es un docente contratado para brindar servicios a la Universidad por menos de veinticuatro (24) horas semanales. Se dedica a la enseñanza de una o más asignaturas y puede asumir, adicionalmente, labores de investigación y asesorías de trabajos de investigación, que incluyen aquellos que conducen a grados académicos y títulos profesionales. Asimismo, puede ser miembro del jurado de grados y títulos, así como participar en otras tareas desarrolladas para la Universidad.

Para ser docente contratado a tiempo parcial se requiere contar con el grado académico de maestro, según lo estipulado por la Ley N.º 30220, Ley Universitaria, en su artículo 82<sup>ii</sup>.

#### **b. Docente contratado a tiempo completo**



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 10 de 47

**b.1. Docente contratado a tiempo completo en carrera docente**

Es un docente contratado para brindar servicios a la Universidad por cuarenta (40) horas semanales, en actividades de docencia, de investigación y de gestión académica.

Para ser docente contratado a tiempo completo en carrera docente, se requiere tener el grado académico de doctor expedido por una universidad de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, o la Dirección General de la Escuela de Postgrado en coordinación con el Departamento Académico de Gestión, según sea el caso, para cada especialidad.

Asimismo, de preferencia, debe contar con experiencia profesional relevante previa y acreditar la publicación de artículos científicos o libros o capítulos de libros en editoriales que se encuentren en la lista de editoriales del Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas.

En el caso de la Escuela de Postgrado, se requiere además contar con experiencia en el dictado de programas de postgrado.

**b.2. Docente contratado a tiempo completo en régimen especial**

Es un docente contratado para brindar servicios a la Universidad por cuarenta (40) horas semanales, en actividades de docencia y de gestión académica.

Para ser docente contratado en régimen especial, se requiere tener, al menos, el grado académico de maestría expedido por una universidad de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, o la Dirección General de la Escuela de Postgrado en coordinación con el Departamento Académico de Gestión, según sea el caso, para cada especialidad. Asimismo, debe haber impartido previamente clases en la Universidad o en otros centros de estudios universitarios por un período de, al menos, cuatro (4) semestres académicos y tener experiencia profesional relevante previa en actividades académicas y en su especialidad.

Este docente no podrá acceder a la condición de ordinario mientras se encuentre en esta categoría.

**b.3. Docente contratado a tiempo completo en programa de formación docente (solo pregrado)**

Es un docente contratado para brindar servicios a la Universidad por cuarenta (40) horas semanales, en actividades de docencia y de investigación. Es un profesional con talento y proyección para el desarrollo de actividades académicas.

Para ser docente contratado a tiempo completo en programa de formación

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025	
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 11 de 47	

docente se requiere contar con el grado de maestría expedido por una universidad de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, para cada especialidad, así como demostrar potencial para el desarrollo de las actividades académicas y de investigación.

Este docente no podrá permanecer en este régimen por un plazo mayor a tres (3) años. Una vez culminado este plazo se esperaría que el docente inicie un programa de doctorado en una universidad de prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, para cada especialidad.

## **Artículo 8.- Condiciones de los regímenes de contratación de los docentes**

### **a. Docentes contratados en régimen de dedicación a tiempo parcial**

Sobre la base de la demanda de secciones de cada semestre académico, en el caso de pregrado, el Jefe de Departamento Académico autorizará la contratación de docentes a tiempo parcial para su departamento. Para ello, se debe contar con la opinión favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios adscritos al respectivo departamento asistentes a la reunión presencial, híbrida o remota, así como con el visto bueno del Decano de la Facultad a la que dicho departamento se encuentra adscrito.

En el caso de las escuelas de postgrado, esta función será cumplida por el Comité Académico, donde se presentarán, con el visto bueno del Director de la respectiva Escuela, las propuestas de contratación de docentes a tiempo parcial presentadas por los Directores Académicos de Maestría, el Director de Educación Ejecutiva y el Director de Programas Corporativos o *Inhouses*.

La duración de los contratos de los docentes de este régimen estará en función de lo establecido en la legislación vigente.

En el caso de los docentes a tiempo parcial, que sean ordinarios, siempre que permanezcan sin dictar clases dentro de un período de dos (2) años, más de dos (2) ciclos académicos, quedarán suspendidos en el cumplimiento de sus obligaciones y derechos hasta que retomen el dictado de estas. Si esta situación se extiende por seis (6) ciclos académicos consecutivos, el docente no será ratificado. Cualquier excepción a esta regla deberá ser aprobada por el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, previa propuesta del Jefe de Departamento Académico respectivo.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>
Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 12 de 47

## **b. Docentes contratados en régimen de dedicación a tiempo completo**

### **b.1. Docente contratado a tiempo completo en carrera docente**

- 1) Período de contratación:
  - (a) El docente podrá permanecer en este sistema de contratación por un período mínimo de tres (3) años y máximo de cuatro (4) años.
  - (b) Dentro de este período, los contratos podrán ser renovados de forma anual.
- 2) Compromisos de los docentes:
  - (a) Presentar el Plan Anual de Actividad Docente en el que se establezca su carga en docencia e investigación.
  - (b) Dictar doscientas cincuenta y seis (256) horas anuales, de las cuales por lo menos la mitad deben corresponder a cursos obligatorios, incluidos los cursos Sello UP. En el caso de la Escuela de Postgrado, se aplicarán las equivalencias en créditos académicos.  
Siempre que sea de interés para el Departamento Académico, el Jefe de Departamento respectivo podrá asignar una carga menor que no esté por debajo de ciento noventa y dos (192) horas al año y que correspondan a cuatro (4) secciones, o su equivalente designado por la Escuela de Postgrado. Para ello, deberá contar con el visto bueno del Decano de la Facultad o Director de Escuela, según corresponda, a la que se encuentra adscrito el docente.  
El Jefe de Departamento Académico puede solicitar, de manera excepcional y justificando las razones, que el docente sea exonerado de dictar una (1) sección al año, o su equivalente en créditos académicos en la Escuela de Postgrado. Para hacer efectiva esta liberación de carga, será necesario tener la autorización del Comité Ejecutivo.
  - (c) Todos los años, el docente deberá obtener una calificación promedio anual igual o mayor a 5.50 en el nivel de pregrado y de 4.00 en el nivel de postgrado en la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes.
  - (d) Depositar, al menos, un (1) artículo o presentar un (1) libro o capítulo de libro al año en revistas o editoriales de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, o la Dirección General de la Escuela de Postgrado en coordinación con el Departamento Académico de Gestión, según sea el caso, para cada especialidad.  
Al momento de la ordinarización, el docente deberá haber publicado:
    - i. dos (2) artículos en revistas indizadas, al menos uno de ellos deberá ser publicado en revistas ubicadas en el Q1 o Q2, o
    - ii. dos (2) libros, al menos uno de ellos deberá ser publicado en una editorial que se encuentre en la lista de editoriales del Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas, o



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 13 de 47

- iii. un (1) artículo en revistas indizadas más un (1) libro. El artículo deberá ser publicado en revistas ubicadas en el Q1 o Q2, o el libro deberá ser publicado en una de las editoriales que se encuentre en la lista de editoriales del Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas, o
- iv. un (1) artículo en revistas indizadas más dos (2) capítulos de libro. El artículo deberá ser publicado en revistas ubicadas en el Q1 o Q2, o al menos uno de los capítulos de libro deberá ser publicado en editoriales que se encuentren en la lista de editoriales del Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas.

**3) Evaluación anual y renovación del contrato:**

Cada año, los miembros del Departamento Académico respectivo y, posteriormente, el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, evaluarán el desempeño del docente de acuerdo con el Plan Anual de Actividad Docente al que se comprometió, el cual deberá estar alineado con las obligaciones que se disponen en el presente Reglamento. Al realizar esta evaluación deberán considerar el cumplimiento de sus actividades lectivas y de gestión académica, así como la relevancia y pertinencia de su producción académica. De no cumplir con el plan y las obligaciones correspondientes, no se le renovará el contrato de docente a tiempo completo en carrera docente.

**4) Ordinización:**

Transcurridos un mínimo de tres (3) años y un máximo de cuatro (4) años de contratación, y si el docente cumplió con lo estipulado en el numeral 2) del presente artículo y con las obligaciones que se establecen en el Reglamento, los miembros ordinarios del Departamento Académico correspondiente podrán recomendar la ordinización del docente como docente auxiliar. En caso de incumplimiento del docente, el Departamento Académico propondrá la no renovación del contrato respectivo de acuerdo con lo estipulado en el artículo 20.

**b.2. Docente contratado a tiempo completo en régimen especial**

**1) Período de contratación:**

- (a) Los contratos podrán ser renovados de forma anual hasta en dos oportunidades, sujeto a evaluación anualmente.
- (b) Al culminar el tercer año, el Departamento Académico respectivo podrá solicitar la renovación del contrato del docente a un plazo indeterminado en este régimen.

**2) Compromisos de los docentes:**

- (a) Presentar el Plan Anual de Actividad Docente en el que se establezca su carga de docencia y gestión académica.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>
Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 14 de 47

- (b) Dictar quinientas doce (512) horas al año, de las cuales, por lo menos la mitad deben corresponder a cursos obligatorios, incluidos los cursos Sello UP. En el caso de la Escuela de Postgrado, se calculará la carga equivalente.

Siempre que sea de interés para el Departamento Académico, el Jefe de Departamento respectivo podrá asignar una carga menor que no esté por debajo de cuatrocientas cuarenta y ocho (448) horas al año y que correspondan a ocho (8) secciones, o su equivalente designado por la Escuela de Postgrado. Para ello, deberá contar con el visto bueno del Decano de la Facultad o Director de Escuela, según corresponda, a la que se encuentre adscrito el docente.

El Jefe de Departamento Académico puede solicitar, de manera excepcional y justificando las razones, que el docente sea exonerado de dictar una (1) sección al año, o su equivalente en créditos académicos en la Escuela de Postgrado. Para hacer efectiva esta liberación de carga, será necesario tener la autorización del Comité Ejecutivo.

- (c) Todos los años deberá obtener una calificación promedio anual igual o mayor a 5.50 en el nivel de pregrado y de 4.00 en el nivel de postgrado en la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes.
- (d) Participar de las diferentes actividades académicas a las que sean convocados: coordinación de cursos, entrevistas de admisión, charlas, tutorías, asesorías, entre otras.

3) Evaluación anual y renovación del contrato:

Cada año, los miembros del Departamento Académico respectivo y, posteriormente, el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, evaluarán el desempeño del docente de acuerdo con el Plan Anual de Actividad Docente al que se comprometió, alineado con las obligaciones que se establecen en el presente Reglamento. Al realizar esta evaluación deberán considerar el cumplimiento de sus actividades de docencia y de gestión académica. De no cumplir con el plan y las obligaciones correspondientes, no se le renovará el contrato de docente a tiempo completo en régimen especial.

**b.3. Docente contratado a tiempo completo en programa de formación docente (solo pregrado)**

1) Período de contratación:

- (a) Los contratos podrán ser renovados de forma anual hasta en dos oportunidades, sujeto a evaluación anualmente.
- (b) Culminado este plazo, no existe la posibilidad de renovación.

2) Compromisos de los docentes:

- (a) Presentar el Plan Anual de Actividad Docente en el que se establezca su carga en docencia e investigación.
- (b) Dictar doscientas cincuenta y seis (256) horas anualmente, de las cuales, por lo menos la mitad deben corresponder a cursos obligatorios, incluidos los cursos Sello UP.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 15 de 47

- (c) Todos los años deberá obtener una calificación promedio anual igual o mayor a 5.50 en la evaluación docente.
- (d) Depositar, al menos, un (1) artículo o presentar un (1) libro o capítulo de libro al año en revistas o editoriales de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, para cada especialidad.

Al tercer año de labores, el docente deberá haber publicado:

- i. un (1) artículo en revistas indizadas, el cual deberá ser publicado en revistas ubicadas en el Q1 o Q2, o
- ii. un (1) libro, el cual deberá ser publicado en una editorial que se encuentre en la lista de editoriales del Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas, o
- iii. dos (2) capítulos de libro, uno de los cuales deberá ser publicado en una editorial que se encuentre en la lista de editoriales del Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas.

Si luego del tercer año en el programa, el docente no ha cumplido con lo requerido en el inciso (d) del presente numeral, una vez concluido su doctorado no podrá postular a una plaza en el régimen de carrera docente a menos que demuestre haber hecho las publicaciones a las que se comprometió con la filiación de la Universidad.

3) Evaluación anual y renovación del contrato:

Cada año, los miembros ordinarios del Departamento Académico respectivo y, posteriormente, el Consejo Académico evaluarán el desempeño del docente de acuerdo con el Plan Anual de Actividad Docente al que se comprometió, alineado con las obligaciones que se establecen en el presente Reglamento. Al realizar esta evaluación deberán considerar el cumplimiento de sus actividades lectivas, así como la relevancia y pertinencia de su producción académica. De no cumplir con el plan y las obligaciones correspondientes, no se le renovará el contrato de docente a tiempo completo en programa de formación docente.

Al concluir el tercer año de contratación, el docente debería haber sido admitido en un programa doctoral en una universidad de prestigio. Terminado sus estudios y luego de haber obtenido el grado académico de Doctor podrá postular a una plaza de docente contratado en carrera docente, en caso exista una plaza disponible.

**Artículo 9.- Docente ordinario auxiliar**

Es la categoría inicial en la condición de docente ordinario en la Universidad. Para acceder a la categoría de docente ordinario auxiliar se requiere:

- 1. Tener el grado académico de doctor expedido por una universidad de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, o la Dirección General de la Escuela de Postgrado en coordinación con el Departamento Académico de Gestión, según sea el caso, para cada especialidad.



Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 16 de 47

2. Haberse desempeñado como docente contratado a tiempo completo en carrera docente en la Universidad por un mínimo de tres (3) años y un máximo de cuatro (4) años.
3. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 20 del presente Reglamento.

**Artículo 10.- Docente ordinario asociado**

Es la segunda categoría en la condición de docente ordinario en la Universidad. Para acceder a esta categoría se requiere:

1. Tener el grado académico de doctor expedido por una universidad de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, o la Dirección General de la Escuela de Postgrado en coordinación con el Departamento Académico de Gestión, según corresponda, para cada especialidad.
2. Haberse desempeñado como docente ordinario auxiliar en la Universidad por un mínimo de tres (3) años.
3. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 20 del presente Reglamento.

**Artículo 11.- Docente ordinario principal**

Es la más alta categoría que puede obtener un docente de la Universidad. Para acceder a esta categoría se requiere:

1. Tener el grado académico de doctor, el mismo que debe haber sido obtenido en una universidad de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad involucrada en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, o la Dirección General de la Escuela de Postgrado en coordinación con el Departamento Académico de Gestión, según corresponda, para cada especialidad.
2. Haberse desempeñado como docente ordinario asociado en la Universidad por un mínimo de cinco (5) años.
3. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 20 del presente Reglamento.

**Artículo 12.- Nombramiento fuera de la carrera docente**

El nombramiento fuera de la carrera docente en cualquiera de las tres categorías docentes (auxiliar, asociado o principal), y en cualquier régimen de dedicación, será propuesto y sustentado por el Jefe de Departamento Académico ante el Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según corresponda. La mencionada propuesta deberá contar con la opinión favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios del Departamento Académico asistentes a la reunión presencial, híbrida o remota, además de la opinión motivada del Decano o el Director de Escuela, según corresponda.

La propuesta será elevada al Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, instancias que deberán recomendar su aprobación, por mayoría simple, al Consejo Universitario, nivel en el que se tomará la decisión final, considerando el cumplimiento de los siguientes requisitos:



Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 17 de 47

1. Docente principal:  
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 veinte (20) años de experiencia profesional.
2. Docente asociado:  
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 quince (15) años de experiencia profesional.
3. Docente auxiliar:  
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 experiencia profesional.

Para todos los candidatos a docentes ordinarios, podrá evaluarse y decidirse la ordinarización en una categoría anterior a la que fue propuesta. Asimismo, si el candidato posee el nombramiento en una determinada categoría en otra universidad de prestigio, según los lineamientos que fije la Facultad en coordinación con el Departamento Académico correspondiente, o la Dirección General de la Escuela de Postgrado en coordinación con el Departamento Académico de Gestión, podrá sustentarse su ingreso a la Universidad en similar categoría incluso si no cuenta con los años de experiencia profesional estipulados en los párrafos previos.

Si el candidato es un docente a tiempo parcial, se considerará, adicionalmente a lo establecido en los numerales 1, 2 y 3 del presente artículo, sus resultados en la evaluación docente en los años que ha dictado en la Universidad. Asimismo, el Jefe de Departamento presentará un informe donde se evidencie la activa participación del docente en las actividades regulares del departamento correspondiente.

Para los ascensos y ratificaciones de quienes sean nombrados a través de este procedimiento se distinguirá de acuerdo con su régimen de dedicación. En el caso de los docentes a tiempo completo, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo 20 del presente Reglamento y para los docentes a tiempo parcial, se evaluará lo solicitado en el párrafo previo al momento de la propuesta de ascenso o ratificación.

#### **Artículo 13.- Docente extraordinario emérito**

Podrá ser docente extraordinario emérito (“Docente Emérito”) quien, habiendo cesado, haya prestado al menos veinte (20) años de servicio a la Universidad, habiéndose distinguido por sus excepcionales dotes humanas y por sus labores en la docencia y 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 Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, a propuesta del Departamento Académico respectivo.

La mencionada propuesta deberá contar con la opinión favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios del Departamento Académico asistentes a la reunión



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 18 de 47

presencial, híbrida o remota, además de la opinión motivada del Decano o del Director de Escuela, según corresponda.

#### **Artículo 14.- Docente extraordinario honorario**

Podrá ser docente extraordinario honorario (“Docente Honorario”) quien, no habiéndose desempeñado como docente en la Universidad, reúna cualidades excepcionales que se identifiquen con los valores y principios institucionales y muestre una extraordinaria relevancia en sus labores de docencia e investigación.

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

La mencionada propuesta deberá contar con la opinión favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios del Departamento Académico asistentes a la reunión presencial, híbrida o remota, además de la opinión motivada del Decano o del Director de Escuela, según corresponda.

#### **Artículo 15.- Docente extraordinario visitante**

El docente extraordinario visitante (“Docente Visitante”) es aquel que presta servicios a la Universidad en forma de destaque, bajo la afiliación a 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 Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, a propuesta del Departamento Académico respectivo, el cual presentará el Plan de Trabajo aprobado y fijará las labores que deba realizar.

La mencionada propuesta deberá contar con la opinión favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios del Departamento Académico asistentes a la reunión presencial, híbrida o remota, además de la opinión motivada del Decano o del Director de Escuela, según corresponda.

#### **Artículo 16.- Cambio del régimen de dedicación**

Los docentes ordinarios que deseen cambiar el régimen de dedicación deberán someter la propuesta al Jefe de Departamento Académico, quien, conforme a la necesidad existente y los méritos acreditados, con el visto bueno del Decano o del Director de Escuela, según sea el caso, presentará la propuesta al Consejo Académico o Comité Académico, respectivamente. El Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, elevará la propuesta al Consejo Universitario, el cual resolverá el cambio del régimen de dedicación.

Los docentes ordinarios a tiempo completo 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 será propuesta por el Jefe de Departamento Académico



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 19 de 47

respectivo, con el visto bueno del Decano o del Director de Escuela, según corresponda, al Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, y elevada por este órgano al Consejo Universitario para su aprobación, siempre que haya plazas disponibles.

El Jefe de Departamento elevará al Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, la propuesta de cambio del régimen de dedicación, de tiempo completo a tiempo parcial, del docente que, durante dos (2) períodos académicos regulares, no cumpla con las tareas establecidas en el presente Reglamento. El Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, elevará la propuesta al Consejo Universitario, el cual resolverá el cambio del régimen de dedicación. Se exceptúan los casos de licencia concedida por la Universidad.

### **CAPÍTULO III – CONTRATACIÓN DE LOS DOCENTES EN RÉGIMEN DE DEDICACIÓN A TIEMPO COMPLETO**

#### **A. Docentes en régimen de dedicación de tiempo completo en carrera docente**

##### **Artículo 17.- Carrera docente**

La carrera docente en la Universidad se inicia con la contratación del docente en régimen de dedicación de tiempo completo en carrera docente a través de una convocatoria a nivel nacional e internacional, la cual debe respetar la diversidad de los postulantes, así como los valores institucionales de la Universidad.

En concordancia con la Política de Igualdad de Género<sup>iii</sup>, acápite V, inciso a., se realizarán esfuerzos significativos para identificar y atraer a candidatas mujeres. Los Jefes de los Departamentos Académicos incorporarán en la solicitud de contratación del candidato el reporte sobre los esfuerzos realizados en ese sentido.

##### **Artículo 18.- Inicio de la carrera docente**

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

1. El Jefe de Departamento Académico solicitará una clase modelo a Gestión del Aprendizaje o a Calidad Académica de Postgrado, según sea el caso, quien designará el Comité que evaluará las competencias docentes. El resultado de dicha evaluación será alcanzado al Jefe de Departamento.
2. El Jefe de Departamento preparará el expediente de cada candidato, con 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 debidamente firmada.
  - (c) Dos (2) cartas de recomendación, al menos una (1) de ellas debe estar firmada por una persona vinculada al ambiente académico.
  - (d) El Plan de Trabajo del candidato.
  - (e) Los resultados de la encuesta de evaluación a docentes de los últimos tres (3) años en la universidad en donde haya prestado servicios.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 20 de 47

- (f) El informe de Gestión del Aprendizaje o de Calidad Académica de Postgrado, según corresponda, que deberá incluir la evaluación de una clase modelo, así como una evaluación psicológica.
  - (g) El reporte de los esfuerzos realizados en la convocatoria para identificar y atraer candidatas mujeres.
3. El Jefe de Departamento Académico planteará, en una reunión presencial, híbrida o remota de los docentes adscritos a su departamento, la contratación de los docentes por convocatoria de méritos para cubrir las plazas disponibles.  
La opinión del Departamento Académico constará en acuerdo firmado con voto favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios adscritos al respectivo departamento asistentes a la reunión, luego de evaluar el expediente de cada candidato.  
Los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y la normativa interna vigente.  
En el caso de los Departamentos Académicos con baja presencia de docentes mujeres, y cuando exista un empate en los méritos entre candidatos de distinto sexo, se dará preferencia a la candidata mujer.
  4. El Jefe de Departamento Académico enviará al Vicerrector Académico o al Director General de la Escuela de Postgrado, según corresponda, la solicitud de contratación del candidato, que será acompañada por el expediente completo de este, que deberá contar con el visto bueno del Decano o del Director de Escuela correspondiente.
  5. Paralelamente, el Jefe de Departamento Académico solicitará a Gestión de Personas que evalúe las condiciones de contratación del candidato.
  6. El Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, presentará la solicitud del Jefe de Departamento Académico ante el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, para su consideración.
  7. El Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, con la presencia del Jefe de Departamento Académico, entrevistará al candidato y emitirá su opinión, la cual se elevará al Consejo Universitario.
  8. El Consejo Universitario decidirá la contratación del candidato teniendo en cuenta el expediente presentado.

#### **Artículo 19.- Vigencia del contrato**

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 Anual de Actividad Docente supervisado por el Jefe de Departamento Académico, y a las necesidades de la Universidad, con el límite establecido por la legislación vigente.

Para efectos de la renovación del contrato, el Jefe de Departamento Académico respectivo deberá presentar, con el visto bueno del Decano o del Director de Escuela



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 21 de 47

correspondiente, un informe del desempeño en la docencia y la investigación al Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, en el cual sustente los motivos de la renovación.

El Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, presentará la solicitud del Jefe de Departamento Académico ante el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, para su consideración.

#### **Artículo 20.- Ordinización, ratificación y ascenso de docentes ordinarios**

Para la ordinización de docentes, su ratificación o ascenso de categoría cuando ya son ordinarios, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. El Jefe de Departamento preparará el expediente del candidato que deberá contener los siguientes documentos:
  - (a) La hoja de vida actualizada y debidamente documentada del docente.
  - (b) El Plan Anual de Actividad Docente y el informe del Jefe de Departamento Académico sobre su desempeño correspondiente a los años de ejercicio de la docencia en la Universidad.
  - (c) El reporte que muestre que el docente se ubica, en promedio, en el medio superior de la Distribución Anual de Unidades de Productividad (DAUP) durante los años en los que ha permanecido en la categoría que ostente al momento de postular.  
De no alcanzar dicha posición en las DAUP, el docente solo podrá ser ratificado en la categoría en la cual se encuentre.  
Quedan exonerados de este requisito los docentes que se encuentren en los siguientes casos (en función del período correspondiente): cursando estudios doctorales; de licencia por razones médicas; desempeñando los cargos de Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación, Decanos y Director General de la Escuela de Postgrado, y todos los docentes ordinarios que por sus cargos en la gestión de la Universidad no tengan carga docente o de investigación.
  - (d) En el caso de la ordinización del docente, se deberá incluir un reporte que muestre el cumplimiento del literal (d), numeral 2), inciso b.1 del artículo 8 del presente Reglamento.
2. El Jefe de Departamento Académico planteará, en reunión presencial, híbrida o remota de los docentes adscritos a su departamento, la ordinización, el ascenso, la ratificación o la no ratificación del docente considerando el expediente al que hace referencia el punto anterior.  
La propuesta deberá contar con el voto favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios adscritos asistentes a la reunión y constar en acta. Dicha opinión se adjuntará al expediente preparado por el Jefe de Departamento Académico.
3. El Jefe de Departamento Académico, con la opinión favorable del Decano o Director de Escuela, según corresponda, presentará la propuesta ante el Vicerrector



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 22 de 47

Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, y estos ante el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda.

4. El Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, emitirá su opinión sobre la propuesta y la elevará al Consejo Universitario.
5. El Consejo Universitario decidirá la ordinarización, el ascenso, la ratificación o la no ratificación del docente.

#### **Artículo 21.- 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 docentes ordinarios podrán ser ascendidos, ratificados o no ratificados, de acuerdo con lo dispuesto por el presente Reglamento.

De manera excepcional y a solicitud del Jefe de Departamento, la ratificación de un docente en la categoría de auxiliar o asociado podrá ser evaluada antes de la fecha de vencimiento de su nombramiento en dicha categoría a fin de determinar su eventual ascenso a la categoría siguiente.

#### **B. Docentes en otros regímenes de contratación de tiempo completo**

##### **Artículo 22.- Procedimiento para contratar a docentes en otros regímenes de contratación**

Para contratar a docentes en otros regímenes de contratación, sea el régimen especial o el de formación docente, se deberá aplicar el siguiente procedimiento:

1. El Jefe de Departamento Académico solicitará una clase modelo a Gestión del Aprendizaje o a Calidad Académica de Postgrado, según sea el caso, quien designará el Comité que evaluará las competencias docentes. El resultado de dicha evaluación será alcanzado al Jefe de Departamento.
2. El Jefe de Departamento Académico preparará el expediente de cada candidato, con 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, al régimen especial o al de formación docente, debidamente firmada.
  - (c) Dos (2) cartas de recomendación, al menos una (1) de ellas debe estar firmada por una persona vinculada al ambiente académico.
  - (d) El Plan de Trabajo del candidato indicando los cursos obligatorios que estaría dictando y su plan de investigación, en el caso de los candidatos al régimen de formación docente.
  - (e) Los resultados de la encuesta de evaluación a docentes de los últimos dos (2) años en la universidad en donde haya prestado servicios.
  - (f) El informe de Gestión del Aprendizaje o Calidad Académica de Postgrado, según corresponda que deberá incluir la evaluación de una clase modelo, así como una evaluación psicológica.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 23 de 47

- (g) El reporte de los esfuerzos realizados en la convocatoria para identificar y atraer candidatas mujeres.
3. El Jefe de Departamento Académico planteará, en una reunión presencial, híbrida o remota de los docentes adscritos a su departamento, la contratación de los docentes para cubrir plazas disponibles. La opinión del Departamento Académico constará en acuerdo firmado con voto favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios y asistentes a la reunión, luego de evaluar el expediente de cada candidato. Los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y la normativa interna vigente. En el caso de los Departamentos Académicos con baja presencia de docentes mujeres, y cuando exista un empate en los méritos entre candidatos de distinto sexo, se dará preferencia a la candidata mujer.
  4. El Jefe de Departamento Académico presentará su propuesta al Vicerrectorado Académico o al Director General de la Escuela de Postgrado, según corresponda, con la opinión favorable del Decano o Director de Escuela correspondiente, adjuntando al expediente la información referida al cumplimiento de todos los requisitos indicados en el presente Reglamento.
  5. Paralelamente, el Jefe de Departamento Académico solicitará a Gestión de Personas que evalúe las condiciones de contratación del candidato.
  6. El Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, presentará la solicitud del Jefe de Departamento Académico ante el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, para su consideración.
  7. El Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, con la presencia del Jefe de Departamento Académico, entrevistará al candidato y emitirá su opinión, la cual se elevará al Consejo Universitario.
  8. El Consejo Universitario decidirá la contratación del candidato.

**Artículo 23.- Vigencia del contrato de docentes en otros regímenes de contratación**

La renovación anual de los contratos de los docentes que se encuentran en otros regímenes de contratación estará sujeta a la evaluación de su desempeño, al cumplimiento de lo señalado en su Plan Anual de Actividad Docente supervisado por el Jefe de Departamento Académico y a las necesidades de la Universidad, con el límite establecido por la legislación vigente.

En el caso de los docentes en régimen especial, al culminar el tercer año, el Jefe de Departamento Académico podrá solicitar la renovación del contrato del docente a un plazo indeterminado.

En el caso de los docentes en programa de formación docente, no existe la posibilidad de renovación al concluir el tercer año de contratación. Culminado este plazo, el docente



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 24 de 47

debería haber sido admitido en un programa doctoral en una universidad de reconocido prestigio.

Para efectos de la renovación del contrato, el Jefe de Departamento Académico respectivo deberá presentar, con el visto bueno del Decano o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, los siguientes documentos:

- Informe de las actividades realizadas respecto del Plan Anual de Actividad Docente.
- Informe de la Oficina de Gestión del Aprendizaje o Calidad Académica de Postgrado, según sea el caso, sobre los resultados de la encuesta docente.
- Informe sobre otras actividades académicas realizadas.
- Informe sobre las actividades de investigación realizadas, solo en el caso de los docentes en el régimen de formación docente.

### **C. Extinción de la relación con el docente a tiempo completo**

#### **Artículo 24.- Causales de extinción**

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 vigente aplicable.

#### **Artículo 25.- Procedimiento**

La renuncia para continuar en la actividad docente es un acto formal que debe presentarse por escrito ante el Jefe de Departamento Académico al que el docente se encuentre adscrito, quien la elevará al Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, para ser vista y aceptada o rechazada por el Consejo Universitario.

La destitución o despido por causa justa se regula de acuerdo con lo establecido en el artículo 62.

## **CAPÍTULO IV – DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS DOCENTES A TIEMPO COMPLETO**

#### **Artículo 26.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo en carrera docente**

La distribución regular del tiempo del docente que no ostenta una carga de gobierno



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 25 de 47

académico, en el Plan Anual de Actividad Docente es de 50 % de docencia y 50 % de investigación. A esto se añaden posibles encargos que reciban de los jefes de las unidades académicas.

El docente podrá solicitar por escrito la modificación, debidamente motivada, de la mencionada distribución al Jefe de Departamento Académico, y dentro de los plazos de elaboración de su Plan Anual de Actividad Docente.

El Jefe de Departamento Académico evaluará y aprobará, o no, cada caso en función de la oportunidad y pertinencia de la solicitud o de la conveniencia del departamento. Asimismo, deberá tomar en cuenta la opinión favorable de los docentes ordinarios del Departamento Académico correspondiente, asistentes a una sesión presencial, híbrida o remota. Una vez aprobada la solicitud, se seguirá el procedimiento descrito en el artículo 29 de este capítulo.

El docente podrá solicitar la modificación de la distribución de su carga, de manera temporal, seleccionando cualquiera de las tres modalidades descritas en el presente artículo, siempre que cumpla con los requisitos mínimos que correspondan.

(a) Primera modalidad: 100 por ciento de docencia

El docente podrá solicitar la modificación temporal de su distribución de carga optando por la modalidad de 100 por ciento de docencia, siempre que cumpla con los requisitos mínimos descritos a continuación:

- i. Evaluación de la docencia: tener una calificación promedio anual igual o mayor a 6.00 en el nivel de pregrado y de 4.50 en el nivel de postgrado en la encuesta de desempeño docente realizada por los estudiantes, en los últimos dos (2) años.
- ii. Evaluación del docente por parte del Decano o del Director de la Escuela de Postgrado y el Jefe de Departamento Académico, de acuerdo con el Manual de Incentivos a la Productividad (DAUP).
- iii. Presentar el Plan Anual de Actividad Docente que incluye el dictado de 512 horas al año, o su equivalente en créditos académicos en la Escuela de Postgrado, capacitación docente a la que se compromete durante el período solicitado, la coordinación de dos (2) cursos al año y cualquier otro encargo que le sea asignado.

(b) Segunda modalidad: 75 por ciento de docencia y 25 por ciento de investigación.

El docente podrá solicitar la modificación temporal de su distribución de carga optando por la modalidad de 75 por ciento de docencia y 25 por ciento de investigación, siempre que cumpla con los requisitos mínimos descritos a continuación:

- i. Evaluación de la docencia: tener una calificación promedio anual igual o mayor a 5.50 en el nivel de pregrado y de 4.00 en el nivel de postgrado en la encuesta de desempeño docente realizada por los estudiantes, en los últimos dos (2) años.
- ii. Evaluación del docente por parte del Decano o del Director de la Escuela de Postgrado y el Jefe de Departamento Académico, de acuerdo con el Manual de Incentivos a la Productividad (DAUP).



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 26 de 47

- iii. Presentar el Plan Anual de Actividad Docente que incluye el dictado de 384 horas al año, o su equivalente en créditos académicos en la Escuela de Postgrado, capacitación docente a la que se compromete durante el período solicitado, la coordinación de un (1) curso al año y cualquier otro encargo que le sea asignado. Asimismo, deberá detallarse su carga de investigación.

La carga de investigación correspondiente a esta segunda modalidad exige que el docente se comprometa a desarrollar un (1) proyecto interno inscrito en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), que deberá tener un producto final concreto que se depositará como artículo en una revista científica indizada, libro o capítulo de libro publicado en una de las editoriales del Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas, en un plazo máximo de tres (3) años.

- (c) Tercera modalidad: 25 por ciento de docencia y 75 por ciento de investigación. El docente podrá solicitar la modificación temporal de su distribución de carga optando por la modalidad de 25 por ciento de docencia y 75 por ciento de investigación, siempre que cumpla con los requisitos mínimos descritos a continuación:
- i. El reporte que muestre estar en el medio superior de la Distribución Anual de Unidades Productivas en la categoría de investigación, en promedio, los tres años previos al momento del pedido de cambio de modalidad.
  - ii. Contar con financiamiento externo para la realización de la investigación.
  - iii. Presentar un Plan Anual de Actividad Docente que incluye el dictado de 128 horas al año, o su equivalente en créditos académicos en la Escuela de Postgrado.

La carga de investigación correspondiente a esta tercera modalidad exige que el docente se comprometa a desarrollar dos (2) proyectos internos inscritos en el CIUP, con el apoyo de un mismo asistente de investigación. Dichos proyectos deberán tener un producto final concreto que se deberá depositar como artículo en una revista científica indizada, libro o capítulo de libro publicado en una de las editoriales indicadas en el Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas, en un plazo máximo de dos (2) años.

En el caso de aquellos docentes que se encuentren gozando del año sabático, en el marco del Reglamento de Uso de Sabáticos, se considerará una carga de trabajo destinada 100 % a la investigación.

**Artículo 27.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo en régimen especial**

El docente que está en este régimen se abocará principalmente a la docencia y el resto de su tiempo lo dedicará a labores de gestión académica que le sean encargadas por su Jefe de Departamento.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 27 de 47

Excepcionalmente, y a solicitud del docente o Jefe de Departamento, se podrá modificar la distribución de su carga de manera temporal y dentro de los plazos de elaboración de su Plan Anual de Actividad Docente.

El Jefe de Departamento Académico evaluará y aprobará, o no, cada caso en función de la oportunidad y pertinencia de la solicitud o de la conveniencia del departamento. Asimismo, deberá tomar en cuenta la opinión favorable de los docentes ordinarios del Departamento Académico correspondiente, reunidos en una sesión presencial, híbrida o remota. Una vez aprobada la solicitud, se seguirá el procedimiento descrito en el artículo 29 del presente capítulo.

**Artículo 28.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo en programa de formación docente (solo pregrado)**

La distribución regular del tiempo del docente en el Plan Anual de Actividad Docente es de 50 por ciento de docencia y de 50 por ciento de investigación. A esto se añaden posibles encargos de gestión académica que reciban de los Jefes de Departamentos Académicos.

**Artículo 29.- Proceso de aprobación**

El Jefe de Departamento Académico deberá presentar al Vicerrector Académico o al Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, en el mes de noviembre de cada año, la distribución porcentual del tiempo de cada docente, en función de las actividades docentes, de investigación y de gestión académica por desarrollar. El Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según corresponda, lo elevará al Comité Ejecutivo para que se designen posibles encargos especiales que podrían afectar la distribución propuesta.

El Comité Ejecutivo, hechas las descargas que correspondan, remitirá al Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, la distribución porcentual del tiempo de cada docente correspondiente al siguiente año, para su aprobación.

Los cambios posteriores que puedan producirse deberán seguir el procedimiento indicado en el párrafo precedente.

Posteriormente, en el primer trimestre del año, el Jefe de Departamento Académico deberá presentar al Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, el Plan Anual de Actividad Docente en concordancia con la distribución de tiempo aprobada en el mes de noviembre previo. Estos planes deberán ser aprobados en el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda.

**Artículo 30.- Evaluación de resultados**

El Jefe de Departamento Académico, en coordinación con el Director del CIUP de tener el docente carga de investigación, evaluarán los resultados obtenidos por el docente. Todos los docentes deberán capacitarse constantemente para desarrollar sus habilidades pedagógicas y metodológicas a través de programas ofrecidos por Gestión del Aprendizaje. Asimismo, deberán participar de las diferentes actividades académicas a las que sean convocados, con el objetivo de contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de la identidad e imagen institucional en la UP.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 28 de 47

Esta información será utilizada para realizar la evaluación anual de cada docente por parte del Decano de la Facultad y el Jefe de Departamento correspondiente que se incluye en el sistema de DAUP. El Jefe de Departamento deberá retroalimentar periódicamente a sus docentes sobre la base de la evaluación realizada.

## **CAPÍTULO V – INCOMPATIBILIDADES**

### **Artículo 31.- Incompatibilidades**

El ejercicio de la docencia a tiempo completo es incompatible con la realización de tareas ajenas a la Universidad, cuando estas impidan el cumplimiento del Plan Anual de Actividad Docente o impliquen riesgo de competencia con las tareas que el docente realiza en la Universidad.

Implican competencia las siguientes situaciones:

- a) Dictar clases o llevar a cabo otras actividades académicas lectivas en casas de estudios superiores, siempre que se trate de programas similares a los ofrecidos por la Universidad en los mismos espacios geográficos;
- b) 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;
- c) Realizar consultorías o emprendimientos no reportados a las autoridades correspondientes (Director del CIUP, Jefe de Departamento Académico, entre otros), utilizando la infraestructura, recursos y servicios brindados por la Universidad para el desarrollo de la actividad docente, investigación y gestión académica;
- d) Otras de índole similar.

Las excepciones referidas al dictado de clases deberán ser aprobadas por el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda.

### **Artículo 32.- Deber de informar**

Todo docente tiene la obligación de informar por escrito al Jefe de Departamento Académico al que se encuentra adscrito, en el momento oportuno y antes de la ocurrencia, sobre el ejercicio de la docencia en el nivel universitario en otra institución y cualquier otra actividad profesional que afecte el logro de los resultados comprometidos en el Plan Anual de Actividad Docente.

El Jefe de Departamento Académico tiene la obligación de informar al Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según corresponda, acerca de los casos a los que se refiere el párrafo anterior y respecto de cualquier otro de índole similar sobre el que tome conocimiento.

### **Artículo 33.- Caso de incompatibilidad**

Cuando se diere alguna de las incompatibilidades mencionadas en el artículo 31, el docente deberá solicitar cambio de régimen de dedicación a tiempo parcial o licencia. De no ser así, el Consejo Universitario podrá proceder de oficio —o a solicitud del Decano o Director de Escuela, o del Jefe de Departamento Académico— al cambio de



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 29 de 47

régimen de dedicación, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con el presente Reglamento.

## **CAPÍTULO VI – DEBERES Y DERECHOS**

### **Artículo 34.- Naturaleza y función**

La participación de los docentes en la vida de la comunidad universitaria tiene su expresión en la docencia, la investigación y la gestión académica.

### **Artículo 35.- Deberes y obligaciones generales de los docentes**

Los docentes tienen los siguientes deberes y obligaciones generales:

1. Desarrollar sus funciones académicas en los campos de la docencia, la investigación y la gestión académica, cuando corresponda y cumpliendo con el régimen de dedicación en el que se encuentren.
2. Actualizar constantemente sus conocimientos, así como desarrollar las competencias y habilidades necesarias para mejorar sus labores pedagógicas y de investigación de acuerdo con el régimen que le corresponda.
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 comunidad universitaria, 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 Académico 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 Universidad o en eventos en que la representen.
7. Promover que toda comunicación interna y externa que realice el docente respete los valores y principios de la Universidad, de acuerdo con las normas que para esos fines se hayan establecido.
8. 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.
9. Procurar el conocimiento personalizado de los estudiantes, así como fomentar su participación activa en el proceso formativo, y en un ambiente colaborativo, inclusivo y de tolerancia.
10. Brindar al estudiante retroalimentación detallada sobre su desempeño en las evaluaciones de las actividades formativas académicas o extracadémicas a su cargo.
11. 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 Universidad.
12. Observar un comportamiento ético, según lo establecido en los códigos correspondientes, los cuales son de conocimiento obligatorio por parte de los docentes.



Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 30 de 47

13. Conformar los jurados de grado académico o título profesional para los cuales sean designados, así como llevar a cabo las asesorías de tesis que se les encarguen.
14. Cuidar de los bienes de la Universidad que les hayan sido confiados para el cumplimiento de sus funciones.
15. Participar en actividades de apoyo a la docencia y a la gestión académica, y aquellas orientadas al aseguramiento de la calidad académica y la acreditación de carreras y programas académicos.
16. Entregar a la Universidad la información necesaria que permita mantener actualizado el registro único de cada miembro del cuerpo docente, para los diversos fines relacionados con la gestión y evaluación de los docentes.
17. Los demás deberes dispuestos en el Estatuto, los reglamentos y las políticas de la Universidad, además de los señalados en la legislación vigente aplicable.

### **Artículo 36.- Deberes y obligaciones específicos**

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 las horas asignadas a la sesión 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, así como recuperar las clases programadas que se hubieran dejado de dictar, de acuerdo con el cronograma del curso, sin delegar su función en ninguno de los dos casos.  
Si por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se ven impedidos de cumplir con esta obligación, deberán solicitar autorización al Jefe de Departamento Académico o al Director Académico de la maestría, según corresponda, para ser reemplazados por otro docente. Dicha autorización deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Asuntos Académicos y Registro de Pregrado o Postgrado, según sea el caso. No se permitirá el reemplazo del docente titular por encargados de práctica y asistentes.
4. Cumplir las normas y procedimientos que difundan el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso.
5. Cumplir con las fechas establecidas en el Calendario de Procesos Académicos para Jefes de Departamentos Académicos, para la inscripción de los encargados de práctica.
6. Seleccionar oportunamente a los encargados de práctica de los cursos que dictan, asegurándose de que cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento correspondiente.
7. Comunicar a los encargados de práctica las normas y los procedimientos que difunda el Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, así como velar por su cumplimiento.
8. Supervisar la labor de los encargados de práctica. El docente es el responsable de las secciones a su cargo, así como del desempeño de los encargados de práctica que lo asistan.
9. Asistir puntualmente a las reuniones de coordinación y reuniones de trabajo



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 31 de 47

convocadas por las diversas autoridades competentes.

10. Presentar, al inicio de cada semestre o ciclo académico, y de acuerdo con los plazos determinados, el sílabo de las secciones a su cargo, así como desarrollar el contenido de acuerdo con los lineamientos señalados por el Departamento Académico respectivo o la Escuela de Postgrado, según corresponda.
11. Cumplir a cabalidad con la propuesta contenida en el sílabo, que incluye las clases, las actividades programadas en el cronograma y los pesos asignados a las diversas evaluaciones propuestas.
12. Coordinar, según lo disponga el Jefe de Departamento Académico o Director de Escuela, 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.
13. Evaluar a los estudiantes con la mayor objetividad e imparcialidad posible, y brindarles la retroalimentación correspondiente para que logren un aprendizaje significativo. En caso de que el docente determine que se ha cometido fraude académico, además de consignar la nota de cero (00.00) en la evaluación, deberá realizar la denuncia correspondiente conforme al Procedimiento para casos de Fraude Académico, aprobado por la Universidad.
14. Entregar oportunamente los resultados de las evaluaciones y la revisión de las calificaciones asignadas cuando hubiese reclamos, con arreglo al Calendario Académico de la Dirección de Asuntos Académicos y Registro de Pregrado o Postgrado, según sea el caso.
15. Preparar oportunamente los exámenes parciales o finales extemporáneos, cuya autorización haya sido informada por la Dirección de Asuntos Académicos y Registro de Pregrado o Postgrado, según sea el caso, así como cualquier evaluación no rendida a tiempo por el estudiante.
16. Presentar los informes sobre el desarrollo de sus labores docentes, de investigación y de otra índole que sean solicitados por las autoridades académicas, dentro de los plazos previstos y de acuerdo con el régimen que le corresponda.
17. Cumplir con las responsabilidades de investigación que le son asignadas, incluidas las actividades de diseminación (p. e. documentos de discusión, propuestas de políticas, entrevistas, artículos periodísticos) que solicite la Dirección del CIUP, para dar a conocer los resultados de la investigación.
18. Cumplir con las tareas comprometidas en su Plan Anual de Actividad Docente, con las obligaciones establecidas en el Estatuto y los reglamentos de la Universidad y cualquier actividad requerida por la autoridad competente, y en la legislación vigente aplicable.

### **Artículo 37.- Derechos de los docentes**

Los docentes tienen los siguientes derechos:

1. Recibir una asignación adecuada de carga lectiva, de investigación y de gestión académica.
2. Percibir una remuneración acorde con los principios y posibilidades institucionales, los resultados de los procesos de evaluación y logros reconocidos, según los reglamentos correspondientes.
3. Ser promovidos en la carrera docente por sus méritos, de acuerdo con lo previsto



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 32 de 47

en el Estatuto, normas reglamentarias y complementarias, si es que aplica de acuerdo con el régimen que le corresponda.

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, respetando el Código de Ética de la Universidad, y no ser sancionados por causa de ellas.
6. Estar adscrito, al momento de su nombramiento o contratación, a un Departamento Académico y encontrarse en alguna de las categorías y regímenes de dedicación establecidos 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 la normativa interna vigente.
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 o de gestión académica contempladas en su Plan Anual de Actividad Docente, establecidas por el Departamento Académico respectivo, de acuerdo con el régimen que le corresponda.
10. Gozar del año sabático según el reglamento correspondiente.
11. Recibir retroalimentación del Jefe de Departamento Académico 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 docente, de acuerdo con el régimen que le corresponda.
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 a la Defensoría Universitaria en los casos en los que se considere la existencia de una infracción de sus derechos individuales<sup>iv</sup>, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de la Defensoría Universitaria y la Ley vigente<sup>v</sup>.
14. Los demás inherentes a su función y reconocidos en la legislación aplicable.

#### **Artículo 38.- 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 39.- Derecho y deber de representación**

Solo los docentes ordinarios tienen el derecho 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 40.- 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, de acuerdo con los informes de las unidades académicas o administrativas competentes. Para



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 33 de 47

ello, la Universidad deberá haber expresado su interés en las labores que desarrollará el docente durante dicho período. Asimismo, procederá a otorgar licencia con goce de haber por razones médicas, duelo, maternidad o paternidad, y otros contemplados en la legislación vigente.

2. Sin goce de haber, cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el numeral anterior y según la consideración de la Universidad respecto del asunto que motiva la licencia, de acuerdo con el artículo siguiente.

#### **Artículo 41.- Motivos de las licencias**

Las licencias podrán ser motivadas por las siguientes razones:

1. Estudios de especialización o postgrado, dentro del marco de desarrollo institucional.
2. Participación como miembro académico activo, investigador o docente visitante en alguna universidad de prestigio nacional o internacional.
3. Realización de actividades lectivas y de investigación fuera de la provincia de Lima, y aprobadas en el Plan Anual de Actividad Docente.
4. Desempeño de cargos de responsabilidad y servicio en el sector público (ministro, viceministro, presidencias o gerencias en instituciones públicas u otro cargo de mayor o similar categoría o rango).
5. Desempeño de cargos de responsabilidad en cualquier tipo de institución u organismo privado nacional o internacional.
6. De índole personal.

#### **Artículo 42.- 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 a pedido del docente. En caso de que el docente no hubiese solicitado dicha renovación, y continúe con sus actividades extracadémicas, se aplicará lo dispuesto en el artículo 44.

#### **Artículo 43.- Compromiso con la Universidad**

Para que una licencia sea otorgada con goce de haber, el docente a quien se le ha concedido la licencia deberá comprometerse por escrito, en los casos que determine el Consejo Universitario, a prestar servicios a la Universidad por el período 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 41, el docente a quien se le ha concedido la licencia deberá cumplir con lo establecido en el manual de políticas y procedimientos correspondiente<sup>vi</sup>.

#### **Artículo 44.- 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, este se encontrará obligado al pago de las penalidades establecidas en el respectivo convenio de compromiso de servicios al que se refiere en el artículo 43, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas que resultaren



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 34 de 47

aplicables.

#### **Artículo 45.- 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 y 3 del artículo 41 del presente Reglamento; o en el caso de enfermedad, duelo, maternidad o paternidad. En otros casos, 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 41, se considerará que el docente cumplió, durante el período correspondiente, con los requisitos determinados en el artículo 20, numeral 1., literal c.

#### **Artículo 46.- Procedimiento**

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

En el caso de licencias superiores a los siete (7) días y hasta treinta (30) días calendario, la misma será autorizada por el Comité Ejecutivo, previa opinión favorable del Jefe de Departamento Académico.

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

1. El docente deberá solicitar la licencia al Jefe de Departamento Académico respectivo.
2. El Jefe de Departamento Académico elevará al Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, la propuesta, que incluirá el tipo de licencia (artículo 40), el motivo de la licencia (artículo 41), su duración, la equivalencia del período de licencia (artículo 45), y los compromisos y responsabilidad que implica dicha licencia para el docente.
3. Con el visto bueno de la mayoría simple del Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, se elevará la propuesta al Consejo Universitario.
4. El Consejo Universitario decidirá sobre la licencia solicitada.

#### **Artículo 47.- Deber de informar**

El docente que haya obtenido, según lo previsto en el artículo 46, 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 al Jefe de Departamento Académico informes periódicos acerca de las actividades realizadas y un informe final en que dé cuenta del aprovechamiento de dicha licencia. Estos informes serán elevados al Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso.

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.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 35 de 47

## **CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **Artículo 48.- Régimen laboral**

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

### **Artículo 49.- Régimen de los docentes a tiempo completo**

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

Los docentes a quienes dentro de su Plan Anual de Actividad Docente se les apruebe el dictado de horas adicionales a las que corresponden de acuerdo con su régimen docente (ver artículo 8) percibirán una bonificación complementaria de acuerdo con las tarifas vigentes.

Los docentes a tiempo completo a quienes se les asignen cargos de gobierno académico 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 50.- Régimen de los docentes extraordinarios**

Los docentes extraordinarios eméritos u honorarios, como tales, podrán percibir remuneraciones de acuerdo con el 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 51.- Régimen de los docentes a tiempo parcial**

#### **a. Determinación de la remuneración**

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 deberán ser recuperadas y, en tal medida, serán remuneradas.

Las clases programadas no desarrolladas por decisión de la Universidad podrán ser recuperadas. Para este fin, el docente coordinará con el Jefe de Departamento o el Director Académico, según corresponda, quien autorizará el dictado en el horario acordado con el docente; de ser así, las horas correspondientes serán remuneradas.

Los Jefes de Departamentos Académicos, sobre la base de la información proporcionada por la Dirección de Asuntos Académicos y Registro, aprobarán la asignación de unidades académicas a los docentes.



Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 36 de 47

**b. 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 o el Comité de Gestión de la Escuela de Postgrado, según corresponda.

El Jefe de Departamento Académico podrá solicitar al Comité Ejecutivo o al Comité de Gestión de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, que determinados docentes contratados a tiempo parcial 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.

**c. Liquidación de la remuneración por unidades académicas**

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

La liquidación de fin de semestre o ciclo académico se hará en cuanto la Dirección de Asuntos Académicos y Registro 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 de servicios de la Universidad.

Esta liquidación incluirá, según lo acredite el informe de la Dirección de Asuntos Académicos y Registro, pagos adicionales por los conceptos que se señalan en la política de bonificaciones para docentes a tiempo parcial de pregrado.

**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 académicos u otro tipo de examen promovido por la Universidad, dictado de clases en inglés, coordinación de cursos, asesoría de trabajos de investigación u otras labores, según lo determine el Comité Ejecutivo.

**CAPÍTULO IX – FALTAS**

**Artículo 53.- Faltas**

La Universidad espera de sus docentes una conducta ejemplar e intachable, en todas las actividades que realicen en su condición de docentes. La falta debe ser entendida como la conducta 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 54.- Faltas leves**

Las siguientes conductas constituyen faltas leves:

1. Incumplimiento injustificado, en dos (2) ocasiones a lo largo de un año, en la entrega, dentro del plazo establecido, de los sílabos, notas, reconsideraciones de calificaciones, la inscripción de los encargados de práctica, los resultados de investigación o cualquier informe académico requerido por la autoridad competente.
2. Impuntualidad injustificada en al menos 30% de las horas de clase que le corresponde dictar en una asignatura y que sea reportada por los estudiantes al coordinador del curso o Jefe de Departamento Académico.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 37 de 47

3. En el caso de los docentes a tiempo completo, incumplimiento de informar previamente al Jefe de Departamento Académico al que se encuentre adscrito, sobre el ejercicio de la docencia en el nivel universitario en otra institución o cualquier otra actividad profesional que pudiere ocasionar un conflicto de intereses conforme a la Política de Conflictos de Intereses de la Universidad, o colisionar con su compromiso con la Universidad.
4. Negligencia en el cuidado de los bienes de la Universidad que le hayan sido confiados para el cumplimiento de sus funciones.
5. Dirigirse en forma irrespetuosa a cualquier miembro de la comunidad universitaria o a cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la Universidad o en actividades o eventos organizados por esta.
6. Incumplimiento de la normativa interna que difunda el Rector, el Vicerrector Académico, el Vicerrector de Investigación, el Director General de la Escuela de Postgrado, o cualquier autoridad u órgano reconocido por la Universidad.

#### **Artículo 55.- Faltas graves**

Las siguientes conductas constituyen faltas graves:

1. Designación o permiso de su reemplazo al inicio o durante el desarrollo de la clase, sin autorización expresa del Jefe de Departamento Académico correspondiente, 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. Utilización del nombre o los logotipos de la Universidad sin autorización, o para fines distintos de los autorizados. Se considerará agravante hacer caso omiso a la indicación de no realizar tal conducta.
4. 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, sin que se genere daño físico.
5. Atentado o afectación en contra de la buena reputación de la Universidad.
6. Incumplimiento de las prohibiciones de consumir, distribuir, exhibir o vender tabaco, cigarrillos electrónicos, vape o bebidas alcohólicas en las instalaciones, actividades o eventos de la Universidad, salvo que medie autorización de la autoridad competente para el consumo de bebidas alcohólicas.
7. Concurrencia en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, especialmente si ello se produce durante las horas de clase del docente. La negativa del docente a someterse a las pruebas que la autoridad competente considere pertinentes se considerará como reconocimiento de dicho estado.
8. Insulto, difamación, agresión verbal o cualquier acto de menosprecio público o privado contra cualquier persona que se encuentre en las instalaciones, actividades o eventos de la Universidad, o mantenga algún vínculo con esta.
9. Amenaza, coacción o agresión física sin causar lesiones contra cualquier persona que se encuentre en las instalaciones, en actividades o eventos de la Universidad, o mantenga algún vínculo con esta.
10. Realización de cualquier tipo de activismo o proselitismo político partidario dentro de la Universidad, sin perjuicio de la libertad de cátedra.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 38 de 47

11. Infracción de cualquier norma de carácter ético aprobada por cualquier órgano de la Universidad.
12. Reincidencia en la comisión de cualquier falta leve, después de haber sido sancionado por la autoridad competente.

**Artículo 56.- 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.  
El listado que aparece a continuación es enunciativo y no limitativo, por lo que se dan, a manera de ejemplo, conductas que podrán ser consideradas como el incumplimiento de las obligaciones del docente e inobservancia del presente Reglamento:
  - a. Inasistencia injustificada a las horas de clase hasta acumular el quince por ciento (15 %) de las sesiones programadas en una asignatura.
  - b. Actos de abuso de autoridad, de coacción o violencia que interfieran o limiten la libertad de enseñanza o el funcionamiento general de la Universidad.
  - c. Dictado de cursos de reforzamiento, complementación o similares, mediando al efecto el pago de dinero u otro tipo de contraprestación o beneficio económico o de otra naturaleza, dirigidos a estudiantes de la Universidad del Pacífico, excepto que exista autorización específica de la autoridad competente. De existir dicha autorización, en ningún caso se permitirá que el docente dicte cursos similares a los que están a su cargo en el semestre en curso.
  - d. Falsificación, adulteración, sustracción, destrucción o presentación fraudulenta de listas o registros de notas o calificaciones, certificados, firmas, constancias o documentos de cualquier naturaleza.
  - e. Tenencia de armas dentro de las instalaciones de la Universidad.
  - f. Realización de acciones a través de las cuales pueda ejercer manipulación sobre los estudiantes para obtener beneficios vinculados con su evaluación docente.
2. Realización de actos discriminatorios en contra de cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la Universidad o en actividades o eventos organizados por esta, asociados a prejuicios o estereotipos raciales, étnicos, de sexo, de género, de orientación sexual, de posición socioeconómica, capacidades especiales, nacionalidad, lengua materna, o de intolerancia asociada a ideas políticas, creencias religiosas, o cualquier otra forma de discriminación.
3. Posesión, consumo, distribución o venta de drogas ilícitas en las instalaciones de la Universidad o en actividades o eventos organizados por esta.
4. Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen y de la calidad de producción académica, de investigación o de gestión, de acuerdo con los requisitos establecidos en la legislación laboral y en la normativa interna correspondiente.
5. Comisión de plagio, es decir, 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.
6. Utilización del nombre o logotipos de la Universidad para fines ilícitos.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 39 de 47

7. Apropiación consumada o frustrada de bienes de la Universidad o de las personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la Universidad; así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
8. Uso o entrega a terceros la información reservada de la Universidad, sustraer o utilizar sin autorización documentos de la Universidad, proporcionar información falsa con la intención de causar perjuicio u obtener ventaja, e incurrir en competencia desleal.
9. Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, especialmente si ello se produce durante las horas de clase del docente. La negativa del docente a someterse a las pruebas que la autoridad competente considere pertinentes se considerará como reconocimiento de dicho estado.
10. Ejecución, promoción o encubrimiento de actos de violencia, grave indisciplina, injuria verbal y otras acciones en agravio de cualquier persona, que se cometan en las instalaciones, actividades o eventos de la Universidad. Los actos de extrema violencia incluyen la agresión física, la toma de rehenes, entre otros, de acuerdo con la legislación vigente.
11. Daño intencional a las instalaciones 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 Universidad, o mantengan algún vínculo con esta.
12. Abandono de trabajo por más de tres (3) días consecutivos; 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. Asimismo, la impuntualidad reiterada en el dictado de clases, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas como amonestaciones escritas y suspensiones.
13. Cualquier acto de acoso u hostigamiento sexual referido en la Política Institucional de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual o en la Ley vigente. El procedimiento de investigación, así como la sanción aplicable, se sujetará a lo previsto de forma especial en la mencionada política y la legislación de la materia.
14. Realización de actividad sexual en las instalaciones, actividades o eventos de la Universidad.
15. Cualquier otra conducta cometida que sea calificada como delito de acuerdo con el Código Penal.
16. Reincidencia en la comisión de cualquier falta grave, después de haber sido sancionado por la autoridad competente.

## **CAPÍTULO X – SANCIONES**

### **Artículo 57.- Clases de sanciones**

Las sanciones contempladas en el presente Reglamento son las siguientes:

1. Amonestación.
2. Suspensión.
3. Destitución o despido por causa justa.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 40 de 47

#### **Artículo 58.- Amonestación**

Es la sanción consistente en la llamada de atención por escrito al docente. Queda constancia de la misma en su expediente personal.

#### **Artículo 59.- Suspensión**

Es la sanción consistente en la desvinculación temporal del docente de la Universidad por un período no menor a una (1) semana ni mayor a dos (2) semestres académicos, sin goce de haber durante el período en que se encuentre suspendido. Queda constancia de la misma en el expediente personal del docente.

#### **Artículo 60.- Destitución o despido por causa justa**

Es la sanción consistente en la separación definitiva del docente de la Universidad, no pudiendo ser admitido nuevamente como docente bajo ninguna categoría o régimen de dedicación ni participar de ninguna actividad académica de la Universidad. Queda constancia de la misma en el expediente personal del docente.

#### **Artículo 61.- 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 menor a una (1) semana ni mayor a cuatro (4) semanas.
3. La falta grave será sancionada con una suspensión no menor a cuatro (4) semanas ni mayor a dos (2) semestres académicos regulares. Si existe algún atenuante, se podrá imponer la suspensión por el plazo mínimo establecido en este numeral. En caso exista algún agravante, se podrá imponer la suspensión por el plazo máximo previsto en el presente numeral.
4. La falta muy grave será sancionada con la destitución o el despido del docente.

#### **Artículo 62.- Sanción aplicable**

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

#### **Artículo 63.- Atenuantes**

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

1. Las circunstancias personales o familiares relevantes que hayan condicionado la comisión de la falta.
2. La confesión e información oportuna, sincera y veraz de la falta, proporcionada a las autoridades universitarias, que ayude a la identificación de otros responsables de la misma falta. No se aplicará este atenuante cuando los medios probatorios que constan al inicio del procedimiento disciplinario sean suficientes para acreditar la falta.
3. La reparación oportuna del daño, en caso de que proceda.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 41 de 47

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

#### **Artículo 64.- 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 académica.
3. Actuar con ánimo de lucro.
4. Obstaculizar el esclarecimiento de los hechos.
5. Desempeñar un cargo de gobierno académico.
6. Si la conducta se trata de actos continuados o reiterados.
7. La magnitud del daño ocasionado.

#### **Artículo 65.- 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 afectado, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda aplicar.

### **CAPÍTULO XI – PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 66.- Investigación y primera instancia**

El Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, tiene a su cargo la investigación de las conductas realizadas por los docentes que pudieran ser calificadas como faltas. El Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según corresponda, actúa, asimismo, como primera instancia para resolver los procedimientos disciplinarios que se inicien a los docentes de la Universidad.

#### **Artículo 67.- 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 68.- Impedimentos**

Cuando la autoridad que investiga o que resuelve, o integra el órgano que resuelve, presente algún conflicto de interés, deberá abstenerse de intervenir.

De encontrarse el Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, en este supuesto, el Decano de la Facultad a la que pertenezca el Departamento Académico al que el docente involucrado se encuentra adscrito, o uno de los dos Directores de las Escuelas específicas del postgrado, asumirá la investigación o la primera instancia. En el caso de que el Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, en su calidad de docente, se encuentre incluido dentro de la investigación, el docente principal de tiempo completo más antiguo de la Universidad asumirá la investigación o la primera instancia.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 42 de 47

#### **Artículo 69.- Principios que orientan el procedimiento disciplinario**

Todo procedimiento disciplinario será 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 vigente.
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 culpabilidad 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 indicadas en el presente Reglamento.
7. **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 70.- Deber de informar**

El Jefe de Departamento Académico correspondiente deberá elevar al Vicerrector Académico o al Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, los informes, debidamente documentados, sobre aquellos docentes de su departamento que hayan incumplido sus deberes como docentes o hayan cometido faltas. El deber de información alcanza a cualquier otra autoridad que haya sido informada sobre la presunta comisión de falta.

#### **Artículo 71.- 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 puedan constituir una falta disciplinaria, dará inicio al procedimiento disciplinario en un plazo máximo de diez (10) días laborales, por escrito o por la vía electrónica al correo institucional de la Universidad. Para ello, pondrá en conocimiento del docente la siguiente información:

1. Los hechos o conductas que se le imputan.
2. Las faltas que estos 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.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 43 de 47

### **Artículo 72.- Expediente disciplinario**

El inicio del procedimiento genera la apertura de un expediente disciplinario (en formato físico y digital), 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 competente, bajo responsabilidad.

Al término del procedimiento disciplinario, el expediente generado durante su tramitación debe ser incorporado, con carácter confidencial, al expediente 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 las condiciones que prevea la autoridad a cargo de la investigación, al expediente disciplinario para su revisión. Para ello, presentará por escrito una solicitud. La revisión se programará en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. Debe dejarse constancia de la hora y fecha en que ocurrió la revisión del expediente con la firma del docente.

### **Artículo 73.- Descargos**

El docente contará con diez (10) días hábiles, computados 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 74.- Investigación**

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, contados a partir de la recepción de los descargos, prorrogables por treinta (30) días hábiles adicionales.

### **Artículo 75.- 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.

En la audiencia participará el Vicerrector Académico o el Director de la Escuela de Postgrado, según corresponda, quien presidirá la sesión; además, participará el Secretario General, quien elaborará el acta en la que se deje constancia de la realización de la audiencia. De ser necesario, se podrá convocar al Director de Asuntos Legales.

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.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 44 de 47

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.
6. La audiencia será grabada en audio y, cuando esta se realice de manera remota, se utilizarán los medios que permitan la grabación y que podrán incluir audio y video.

El acta de la audiencia 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 la misma.

#### **Artículo 76.- 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 77.- 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 interponer recurso de apelación ante dicha instancia. La autoridad de primera instancia deberá remitir la apelación, 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 78.- Sobre la segunda instancia**

El Tribunal de Honor Universitario como segunda y última instancia del proceso aplica lo dispuesto en su reglamento.

#### **Artículo 79.- Comunicaciones**

En el caso de faltas leves y faltas graves, toda comunicación vinculada al procedimiento disciplinario debe ser entregada bajo cargo. La entrega podrá realizarse de forma presencial o mediante el correo electrónico institucional proporcionado por la Universidad y que obra en la base de datos de la Dirección de Gestión de Personas.

En aquellos casos en los que se realice la entrega de información de modo presencial,



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 45 de 47

se deberá dejar constancia del nombre y firma de quien la recibe, así como fecha y hora. En los casos en los que se entregue la información mediante correo electrónico institucional, se considerará válida la notificación con el envío al buzón electrónico correspondiente y la constancia de confirmación de entrega.

En el caso de faltas muy graves, el inicio de procedimiento disciplinario y todas las actuaciones posteriores serán notificadas de forma presencial. Si no es posible realizar la entrega de forma presencial, o el docente se niega a recibir el documento, se remitirá vía notarial al último domicilio que conste en la base de datos que administra la Dirección de Gestión de Personas. Será responsabilidad del docente mantener actualizada la información de su domicilio ante la Dirección de Gestión de Personas, liberando de responsabilidad a la Universidad si esta no cuenta con información actualizada.

#### **Artículo 80.- Ejecución de las sanciones**

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

#### **Artículo 81.- Registro de la sanción**

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

#### **Disposiciones finales**

**Primera:** Los docentes que, además de su función de enseñanza, participen del gobierno académico de la Universidad, se encontrarán igualmente sujetos a las disposiciones previstas en este Reglamento. Se aplicará la legislación laboral del sector privado de manera supletoria, en tanto resulte aplicable.

**Segunda:** El presente Reglamento se publicará en la página web de la Universidad y entrará en vigencia a partir del 2 de junio de 2025.

#### **Disposiciones transitorias**

**Primera:** Con la entrada en vigencia del presente Reglamento, queda derogada la versión anterior del Reglamento de Docentes. Sin embargo, los procesos disciplinarios de docentes iniciados con anterioridad, que se encuentren actualmente en trámite, se seguirán de acuerdo con lo dispuesto por el reglamento anterior que corresponda siempre que sea más favorable para el docente.

**Segunda:** Los Departamentos Académicos que se encuentren bajo gobierno peculiar podrán, excepcionalmente, permitir que los docentes contratados a tiempo completo adscritos a ellos, sean parte de la lista de votantes que deban tomar las distintas decisiones a las que se refiere el presente Reglamento.

**Tercera:** En lo que se refiere al artículo 8, inciso b.1, acápite 2, literal (d), del presente Reglamento, referido a las publicaciones que debe haber realizado el docente para proponer su ordinarización, los docentes contratados a tiempo completo en carrera docente, que hayan iniciado dicha carrera antes del 1 de enero de 2024, se regirán por el artículo 8, inciso b.1, acápite 2, literal (c) del Reglamento de Docentes N.º 38-R-2024.



Nivel de aprobación:  
Consejo Universitario

Vigente a partir del:  
2 de junio de 2025

Sesión de fecha:  
30 de mayo de 2025

Pág. N.º 46 de 47

#### Notas aclaratorias

**i. Artículo 80. Docentes**

Los docentes son:

80.1 Ordinarios: principales, asociados y auxiliares.

80.2 Extraordinarios: eméritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre.

80.3 Contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

**ii. Artículo 82. Requisitos para el ejercicio de la docencia**

Para el ejercicio de la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado, es obligatorio poseer:

82.1 El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.

82.2 El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.

82.3 El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.

Los docentes extraordinarios pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria y sus características son establecidas por los Estatutos de cada universidad.

**iii. Política de Igualdad de Género (<https://campusvirtual.up.edu.pe/documentos/default.aspx>):**

**A. Selección de docentes:** Para toda plaza de docente en carrera a tiempo completo, habrá una convocatoria nacional e internacional, y se harán esfuerzos significativos para identificar y atraer a candidatas mujeres. Los jefes de los departamentos académicos reportarán al Vicerrectorado Académico sobre estos esfuerzos, de forma anual.

En los departamentos académicos con baja presencia de docentes mujeres, y en caso de igualdad de méritos entre candidatos de distinto sexo, se deberá elegir a la candidata mujer. Asimismo, en dichos departamentos académicos se harán esfuerzos significativos para contratar y retener a docentes a tiempo parcial.

**iv. Derechos individuales (información proporcionada por la Dirección de Asuntos Legales de la Universidad):**

Se entiende como derechos individuales a aquellos derechos cuyo titular es un único individuo, como por ejemplo los derechos a:

- la imagen,
- el honor,
- la identidad,
- el secreto de las comunicaciones e inviolabilidad de los documentos privados,
- el acceso a la información, opinión, expresión y difusión del pensamiento,
- la presentación de solicitudes de información en la sede universitaria,
- el suministro de información por medios informáticos o computarizados, que pudieran afectar la intimidad personal y familiar,
- la libertad de creación intelectual, artística, técnica y científica, así como a la propiedad sobre dichas creaciones y su producto,
- la reserva de las cuestiones políticas, filosóficas o de cualquier otra índole, así como a guardar el secreto profesional.

En conclusión, hace referencia a aquellos casos en los que se denuncie un abuso cometido contra un miembro de la Universidad.

**v. Artículo 133 de la Ley Universitaria N.º 30220:**

La Defensoría Universitaria es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. Es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales. El Estatuto de la universidad establece los mecanismos de regulación y funcionamiento de la Defensoría. No forman parte de la competencia de la Defensoría las denuncias vinculadas con derechos de carácter colectivo, derechos laborales, medidas disciplinarias, evaluaciones académicas de docentes y estudiantes y las violaciones



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

## **Reglamento de Docentes**

Nivel de aprobación: Consejo Universitario	Vigente a partir del: 2 de junio de 2025
Sesión de fecha: 30 de mayo de 2025	Pág. N.º 47 de 47

que puedan impugnarse por otras vías ya establecidas en la presente Ley, así como en el Estatuto y los reglamentos de cada universidad.

vi. **Manual de Políticas y Procedimientos del Préstamo Educativo para la Realización de Estudios de Doctorado:**

[https://campusvirtual.up.edu.pe/documentos/Documentos/MPP\\_Doctorados\\_en\\_el\\_Extranjero\\_aprobado%20CE.13.junio.2017.pdf](https://campusvirtual.up.edu.pe/documentos/Documentos/MPP_Doctorados_en_el_Extranjero_aprobado%20CE.13.junio.2017.pdf)