



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

## **Reglamento de Docentes**

Nivel de Aprobación:  
**Consejo Universitario**

Vigente a partir del:  
13 de julio de 2024


Sesión de fecha:  
12 de julio de 2024

Fecha de actualización:  
12 de julio de 2024

Pág. N° 1 de 44


# **REGLAMENTO DE DOCENTES**

**N° 38-R-2024**

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
Nivel de Aprobación: <b>Consejo Universitario</b>	Vigente a partir del: 13 de julio de 2024	Sesión de fecha: 12 de julio de 2024
Fecha de actualización: 12 de julio de 2024		Pág. N° 2 de 44

## Contenido

Exposición de motivos .....	7
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>8</b>
DISPOSICIONES GENERALES .....	8
Artículo 1.- Definiciones .....	8
Artículo 2.- Objeto.....	8
Artículo 3.- Sujetos comprendidos .....	8
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>9</b>
PERSONAL DOCENTE .....	9
Artículo 4.- Requisito para el ejercicio de la docencia .....	9
Artículo 5.- Categorías docentes .....	9
Artículo 6.- Tipos de categorías docentes .....	9
Artículo 7.- Docentes contratados.....	9
Artículo 8.- Procedimiento de contratación de los docentes .....	10
Artículo 9.- Docente ordinario auxiliar .....	13
Artículo 10.- Docente ordinario asociado .....	13
Artículo 11.- Docente ordinario principal .....	13
Artículo 12.- Nombramiento excepcional .....	13
Artículo 13.- Docente extraordinario emérito .....	14
Artículo 14.- Docente extraordinario honorario.....	14
Artículo 15.- Docente extraordinario visitante.....	14
Artículo 16.- Cambio del régimen de dedicación .....	14
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>15</b>
CARRERA DOCENTE.....	15
Artículo 17.- Carrera docente .....	15

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 3 de 44

Artículo 18.- Vigencia del contrato de docentes en régimen de dedicación a tiempo parcial.....	15
Artículo 19.- Inicio de la carrera docente: procedimiento para contratar a docentes en régimen de dedicación a tiempo completo – carrera docente .....	15
Artículo 20.- Vigencia del contrato de docentes en régimen de dedicación a tiempo completo – carrera docente .....	16
Artículo 21.- Nombramiento, ratificación y ascenso de docentes ordinarios.....	16
Artículo 22.- Vigencia del nombramiento de docentes ordinarios.....	17
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>18</b>
OTROS REGÍMENES DE CONTRATACIÓN (Solo pregrado) .....	18
Artículo 23.- Procedimiento para contratar a docentes en otros regímenes de contratación .....	18
Artículo 24.- Vigencia del contrato de docentes en otros regímenes de contratación (solo pregrado).....	19
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>19</b>
DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS DOCENTES A TIEMPO COMPLETO .....	19
Artículo 25.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo – carrera docente .....	19
Artículo 26.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo – régimen especial (solo pregrado) .....	21
Artículo 27.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo – programa de formación docente (solo pregrado) .....	22
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>23</b>
INCOMPATIBILIDADES .....	23
Artículo 28.- Incompatibilidades .....	23
Artículo 29.- Deber de informar.....	23
Artículo 30.- Caso de incompatibilidad.....	23



Nivel de Aprobación: <b>Consejo Universitario</b>	Vigente a partir del: 13 de julio de 2024	Sesión de fecha: 12 de julio de 2024
Fecha de actualización: 12 de julio de 2024		Pág. Nº 4 de 44

**CAPÍTULO VII ..... 23**

DEBERES Y DERECHOS..... 23

Artículo 31.- Naturaleza y función ..... 23

Artículo 32.- Deberes y obligaciones de los docentes ..... 24

Artículo 33.- Deberes y obligaciones específicos..... 24

Artículo 34.- Derechos de los docentes ..... 26

Artículo 35.- Derechos y deberes de los docentes extraordinarios ..... 26

Artículo 36.- Derecho y deber de representación ..... 26

**CAPÍTULO VIII ..... 27**

LICENCIAS..... 27

Artículo 37.-Tipos de licencias ..... 27

Artículo 38.- Motivos de las licencias ..... 27

Artículo 39.- Duración de las licencias..... 27

Artículo 40.- Compromiso con la Universidad ..... 27

Artículo 41.- Penalidades por incumplimiento de compromiso ..... 28

Artículo 42.- Deber de informar..... 28

Artículo 43.- Equivalencia del período de licencia ..... 28

Artículo 44.- Procedimiento ..... 28

**CAPÍTULO IX..... 29**

RÉGIMEN ECONÓMICO ..... 29

Artículo 45.- Régimen laboral ..... 29


Artículo 46.- Régimen de los docentes ordinarios a tiempo completo ..... 29

Artículo 47.- Régimen de los docentes contratados ..... 29


Artículo 48.- Régimen de los docentes extraordinarios ..... 29

Artículo 49.- Remuneración de los docentes a tiempo parcial (ordinarios y contratados) ..... 30


Artículo 50.- Procedimiento para asignar valor a cada unidad académica ..... 30

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 5 de 44

Artículo 51.- Pago de remuneración para profesores por unidades académicas ....	30
Artículo 52.- Bonificaciones adicionales .....	30
<b>CAPÍTULO X.....</b>	<b>31</b>
RATIFICACIONES, ASCENSOS, CESES Y RENOVACIONES DE CONTRATO .....	31
Artículo 53.- Ratificación de los docentes ordinarios .....	31
Artículo 54.- Evaluación de los docentes .....	31
Artículo 55.- Vinculación laboral de los profesores contratados .....	31
Artículo 56.- Condición inactiva de los docentes ordinarios a tiempo parcial .....	32
Artículo 57.- Causales de extinción de la relación con el docente a tiempo completo .....	32
Artículo 58.- Procedimiento .....	32
<b>CAPÍTULO XI.....</b>	<b>32</b>
FALTAS.....	32
Artículo 59.- Faltas .....	32
Artículo 60.- Faltas leves.....	32
Artículo 61.- Faltas graves.....	33
Artículo 62.- Faltas muy graves .....	33
<b>CAPÍTULO XII.....</b>	<b>35</b>
SANCIONES .....	35
Artículo 63.- Clases de sanciones .....	35
Artículo 64.- Amonestación .....	35
Artículo 65.- Suspensión.....	35
Artículo 66.- Despido por falta muy grave .....	35
Artículo 67.- Relación entre faltas disciplinarias y sanciones .....	35
Artículo 68.- Sanción aplicable .....	35
Artículo 69.- Atenuantes .....	36
Artículo 70.- Agravantes .....	36

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 6 de 44

Artículo 71.- Reparación de daños e indemnización .....	36
<b>CAPÍTULO XIII.....</b>	<b>36</b>
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....	36
Artículo 72.- Investigación y primera instancia .....	36
Artículo 73.- Segunda y definitiva instancia.....	36
Artículo 74.- Impedimentos .....	36
Artículo 75.- Principios que orientan el procedimiento disciplinario.....	37
Artículo 76.- Deber de información .....	37
Artículo 77.- Inicio del procedimiento.....	37
Artículo 78.- Expediente disciplinario .....	38
Artículo 79.- Descargos .....	38
Artículo 80.- Investigación .....	38
Artículo 81.- Audiencia.....	38
Artículo 82.- Finalización de la primera instancia .....	39
Artículo 83.- Recurso de apelación .....	39
Artículo 84.- Audiencia de apelación .....	39
Artículo 85.- Finalización de la segunda instancia .....	39
Artículo 86.- Comunicaciones.....	39
Artículo 87.- Ejecución de las sanciones.....	39
Artículo 88.- Registro de la sanción .....	40
Disposiciones finales .....	40
Disposiciones transitorias.....	40

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación:</b> <b>Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 7 de 44

## 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 profesorado y el marco normativo que, al interior de las instituciones universitarias, diseña, define y regula su trabajo docente, de investigación y sus labores en el gobierno académico. 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.

Una de las consecuencias no anticipadas de este nuevo panorama ha sido la declinación del sentido de pertenencia a una comunidad académica que, durante muchos años, fue el espacio de interacción y discusión más importante y cercano al quehacer del profesorado. En este contexto, las actividades de investigación han adquirido una mayor reputación sobre la docencia, a pesar de que esta última constituye una actividad formativa esencial en las universidades.

El propósito del presente Reglamento de Docentes (en adelante, el Reglamento) es el de buscar un balance adecuado entre las dos grandes dimensiones de la carrera académica: la docencia y la investigación. Este balance supone reconocer que ambas actividades son complementarias y representan las columnas fundamentales sobre las cuales la Universidad del Pacífico (en adelante, la Universidad) quiere edificar su excelencia académica.

La docencia se nutre de la investigación al encontrar en ella una fuente que ayuda a estimular la curiosidad científica entre los estudiantes, a preguntarse de una manera metódica sobre cualquier asunto humano desde una perspectiva crítica y ética, y a separar los sesgos y prejuicios de lo que constituye un pensamiento organizado y coherente. A su turno, la investigación encuentra en la docencia un medio para difundir sus hallazgos, incentivar la imaginación, construir y debatir argumentos basados en la razón y en la evidencia, y desarrollar el pensamiento analítico y el rigor metodológico entre esos mismos estudiantes.


En el breve marco general de estas reflexiones, el presente Reglamento busca definir y regular la naturaleza de la carrera docente, sus derechos y deberes, así como también las formas y modalidades en las que se desenvuelve al interior de la Universidad. El desarrollo de este conjunto de normas y procedimientos se inspira en los principios, valores, ideales y fines que orientan a la Universidad, una institución de educación superior que aspira a formar líderes responsables para el mundo, con vocación de servicio y comprometidos con la construcción de una sociedad justa.

En un sentido similar, el Reglamento recoge y hace suyos los valores que dan sustento pedagógico a nuestro modelo educativo: el comportamiento ético y socialmente responsable, el ejercicio del pensamiento crítico, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el liderazgo para la transformación del país.

Adicionalmente, la Universidad promueve la diversidad de enfoques disciplinarios y de una plana docente en la que la inclusión de profesoras con talento para la enseñanza y la investigación sea una realidad efectiva.

El Reglamento cuenta con trece capítulos y ochenta y ocho artículos que desarrollan las disposiciones generales, el régimen del personal docente, la carrera docente, la distribución del tiempo (o asignación de funciones), las incompatibilidades, los deberes y derechos, las licencias, el régimen económico, las ratificaciones, ascensos, ceses y renovaciones de contrato en la actividad docente, las faltas, las sanciones y el procedimiento disciplinario aplicable.

Asimismo, cuenta con dos disposiciones finales y tres disposiciones transitorias.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación:</b> <b>Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 8 de 44

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° 30220, Ley Universitaria vigente; las normas laborales del régimen de la actividad privada; el Estatuto de la Universidad, así como el anterior Reglamento de Docentes de Pregrado y el anterior Reglamento de Docentes de la Escuela de Postgrado. Asimismo, se ha revisado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia que guarda relación con la actividad docente (especialmente, las STC N° 0594-1999-AA/TC, STC N° 03562-2007-AA/TC, STC N° 03072-2006-AA/TC, STC N°03120-2005-AA/TC, STC N°00342-2011-AA/TC y STC N°01512-2011-PA/TC). Finalmente, cabe destacar, que se han incorporado los comentarios y sugerencias que, a partir de un proceso de consulta, presentaron los distintos Departamentos Académicos de la Universidad.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Definiciones

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

**Comunidad universitaria:** es aquella conformada por docentes, estudiantes, egresados y graduados.

Asimismo, en lo que resulte aplicable, se considera como parte de la comunidad universitaria a las autoridades y al personal administrativo, así como al personal de los proveedores que laboran en la Universidad.

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

**Carrera docente:** es el proceso por el cual un profesor desarrolla actividades de docencia, investigación, proyección institucional o social y gestión, a lo largo de su permanencia laboral. Estas actividades deben estar directamente orientadas a dar contenido y a fortalecer el desempeño institucional de la Universidad como referente académico, líder de opinión y foro de discusión en los niveles local, regional, nacional e internacional.


#### Artículo 2.- Objeto

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

#### Artículo 3.- Sujetos comprendidos

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



 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
Nivel de Aprobación: <b>Consejo Universitario</b>	Vigente a partir del: 13 de julio de 2024	Sesión de fecha: 12 de julio de 2024
Fecha de actualización: 12 de julio de 2024		Pág. N° 9 de 44

## CAPÍTULO II

### PERSONAL DOCENTE

#### Artículo 4.- Requisito para el ejercicio de la docencia

De conformidad con lo dispuesto por el último párrafo del artículo 122 de la Ley N° 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.

La categoría docente es independiente del régimen de dedicación.

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

Los docentes de la Universidad pueden ser ordinarios, extraordinarios o contratados. Los docentes ordinarios pueden ser de tres categorías: principal, asociado o auxiliar. Los docentes extraordinarios pueden ser eméritos, honorarios o visitantes.

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

#### Artículo 7.- Docentes contratados

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

Es un profesor 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, incluyendo 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° 30220, Ley Universitaria, en su artículo 82.

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

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

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

Para ser docente contratado a tiempo completo – carrera docente, se requiere tener el grado académico de doctor expedido por una universidad peruana o extranjera de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije el Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso,

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 10 de 44</b>

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 de reconocido prestigio.

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 – régimen especial (solo pregrado)*

Es un profesor contratado para brindar servicios a la Universidad por cuarenta (40) horas semanales, exclusivamente en actividades de docencia, y de gestión académica. Este profesor no podrá acceder a la carrera docente mientras se encuentre en esta categoría.

Para ser docente contratado – régimen especial, se requiere tener, al menos, el grado académico de maestría expedido por una universidad peruana o extranjera de reconocido prestigio. Asimismo, haber impartido previamente clases en la Universidad del Pacífico o en otros centros de estudios universitarios por un periodo de, al menos, 4 semestres académicos.

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

Es un profesor 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 – programa de formación docente se requiere contar con el grado de maestría expedido por una universidad peruana o extranjera de reconocido prestigio, y demostrar potencial para el desarrollo de las actividades académicas y de investigación.

## Artículo 8.- Procedimiento 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 ciclo académico, el Jefe de Departamento Académico autorizará la contratación de docentes a tiempo parcial para su departamento, debiendo contar para ello con la opinión favorable de la mayoría simple de los profesores ordinarios adscritos al respectivo departamento, emitida en una reunión presencial o remota, tras un proceso de deliberación colegiada debidamente documentado, así como y con el visto bueno del Decano o Director de Escuela según corresponda.

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

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

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

- 1) Período de contratación:
  - (a) El profesor podrá permanecer en este sistema de contratación por un periodo mínimo de tres (3) años y máximo de cuatro (4) años.
  - (b) Dentro de este período, los contratos podrán ser renovados de forma anual.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 11 de 44

- 2) Compromisos de los profesores:
- (a) Presentar un plan de producción y logros académicos anuales, en sintonía con los estándares de acreditación internacional a los que la Universidad aspira.
  - (b) Dictar cuatro (4) secciones anualmente, de las cuales, por lo menos dos (2) deben corresponder a cursos obligatorios. En el caso de la Escuela de Postgrado, se aplicarán las equivalencias en créditos académicos.

Todos los años deberá obtener una calificación promedio anual en la evaluación de estudiantes igual o mayor al promedio del Departamento Académico respectivo, y contar con la opinión favorable de los miembros del Departamento acerca del cumplimiento de sus actividades lectivas.

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


- (c) Depositar, al menos, un (1) artículo o presentar un (1) libro o capítulo de libro al año en revistas o editoriales de reconocido prestigio.  
Al cuarto año de labores, el profesor deberá haber publicado:
  - i. dos (2) artículos en revistas indizadas o
  - ii. dos (2) libros, o
  - iii. un (1) artículo en revistas indizadas más un (1) libro, o
  - iv. un (1) artículo en revistas indizadas más dos (2) capítulos de libro.

Las publicaciones deberán realizarse en revistas y editoriales consignadas en el Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas. La relevancia de esta producción académica deberá ser evaluada por los miembros del Departamento Académico mediante un informe escrito que será elevado por el Jefe de Departamento Académico para su conocimiento a los Vicerrectorados Académico y de Investigación, o al Comité Académico de la Escuela de Postgrado, según corresponda.

- 3) Evaluación anual y renovación del contrato:  
Cada año, los miembros del Departamento Académico respectivo y, posteriormente, el Consejo Académico o Comité Académico evaluarán el desempeño del docente de acuerdo con el Plan de Trabajo anual al que se comprometió, alineado con las obligaciones que se establecen en el presente reglamento. De no cumplir con el plan y las obligaciones correspondientes, no se le renovará el contrato de docente a tiempo completo – carrera docente.
- 4) Ordinización:  
Transcurridos un mínimo de tres (3) años y un máximo de cuatro (4) años de contratación, y si el profesor cumplió con lo estipulado en el literal b., numeral 2) del presente artículo y con las obligaciones que se establecen en el Reglamento, los miembros del Departamento Académico correspondiente podrán recomendar la ordinización del docente como profesor auxiliar. En caso de incumplimiento del docente, el Departamento Académico propondrá la no renovación del contrato respectivo.

### *b.2. Docente contratado a tiempo completo – régimen especial (solo pregrado)*

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

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024	Pág. N° 12 de 44	

- 2) Compromisos de los profesores:
  - (a) Presentar un plan de trabajo anual en el que se establezca que su carga es de 80% docencia y 20% gestión académica.
  - (b) Dictar ocho (8) secciones anualmente, de las cuales, por lo menos cuatro (4) deben corresponder a cursos obligatorios. Todos los años deberá obtener una calificación promedio anual en la evaluación de estudiantes igual o mayor al promedio del Departamento Académico respectivo, y contar con la opinión favorable de los miembros del Departamento acerca del cumplimiento de sus actividades de docencia y de gestión académica.
  - (c) De ser el caso, coordinar un curso obligatorio del Departamento Académico respectivo.
  - (d) Participar de las diferentes actividades académicas a las que sean convocados: 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 evaluarán el desempeño del docente de acuerdo con el Plan de Trabajo anual al que se comprometió, alineado con las obligaciones que se establecen en el presente reglamento. De no cumplir con el plan y las obligaciones correspondientes, no se le renovará el contrato de docente a tiempo completo – régimen especial.


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

- 1) Período de contratación:
  - (a) Los contratos podrán ser renovados de forma anual hasta en tres oportunidades, sujeto a evaluación anualmente.
  - (b) Culminado este plazo, no existe la posibilidad de renovación.
  
- 2) Compromisos de los profesores:
  - (a) Presentar un plan de trabajo anual en el que se establezca que su carga es de 50% docencia y 50% investigación.
  - (b) Dictar cuatro (4) secciones anualmente, de las cuales, por lo menos dos (2) deben corresponder a cursos obligatorios. Todos los años deberá obtener una calificación promedio anual en la evaluación de estudiantes igual o mayor al promedio del Departamento Académico respectivo, y contar con la opinión favorable de al menos el 50% de los miembros del Departamento acerca del cumplimiento de sus actividades lectivas.
  - (c) Depositar, al menos, un (1) artículo o presentar un (1) libro o capítulo de libro al año en revistas o editoriales de reconocido prestigio. Al tercer año de labores, el profesor deberá haber publicado:
    - 1 artículo en revistas indizadas o
    - 1 libro, o
    - 2 capítulos de libro.

Las publicaciones deberán realizarse en revistas y editoriales consignadas en el Manual de Políticas y Procedimientos para el Reconocimiento por Publicaciones Académicas. La relevancia de esta producción académica deberá ser evaluada por los miembros del Departamento Académico mediante un informe escrito que será elevado por el Jefe de Departamento Académico para su conocimiento a los Vicerrectorados Académico y de Investigación.

- 3) Evaluación anual y renovación del contrato:

Cada año, los miembros del Departamento Académico respectivo y, posteriormente, el Consejo Académico evaluará el desempeño del docente de acuerdo con el Plan de Trabajo anual al que se comprometió, alineado con las obligaciones que se establecen en el presente reglamento. De no cumplir con el plan y las obligaciones correspondientes, no se le renovará

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 13 de 44</b>

el contrato de docente a tiempo completo - 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 haber obtenido el grado académico de Doctor podrá postular a una plaza de docente contratado – 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 nacional o extranjera de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije el Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, para cada especialidad.
2. Haberse desempeñado como docente contratado a tiempo completo – 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 21 del presente Reglamento.

### Artículo 10.- Docente ordinario asociado

Es la segunda categoría en la condición de docente ordinario en la Universidad.

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

1. Tener el grado académico de doctor expedido por una universidad nacional o extranjera de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije el Consejo Académico o Comité Académico, 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 21° del presente Reglamento.

### Artículo 11.- Docente ordinario principal


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

1. Tener el grado académico de doctor, el mismo que debe haber sido obtenido en una universidad nacional o internacional de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije el Consejo Académico o Comité Académico, 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 21 del presente Reglamento.

### Artículo 12.- Nombramiento excepcional

El nombramiento excepcional, en las categorías de asociado o principal y en el régimen de dedicación correspondiente, será propuesto y sustentado por el Jefe de Departamento Académico ante el Vicerrectorado Académico o la Dirección General de la Escuela de Postgrado, según corresponda. La mencionada propuesta deberá contar con la opinión favorable de la mayoría simple de los profesores ordinarios del Departamento Académico expresada en reunión presencial o remota, además de la opinión motivada del Decano o 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 calificada, al Consejo Universitario, nivel en el que se

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 14 de 44

tomará la decisión final, considerando el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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 quince (15) años de ejercicio 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 diez (10) años de ejercicio profesional.

Tanto para el caso de los candidatos a docentes ordinarios principales como para los candidatos a docentes ordinarios asociados, podrá evaluarse y decidirse la ordinarización en una categoría anterior a la que fue propuesta.

### Artículo 13.- Docente extraordinario emérito

Podrá ser docente extraordinario emérito (“Profesor 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 la eminencia de sus labores en la docencia o en la investigación desarrolladas en esta casa de estudios.

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

### Artículo 14.- Docente extraordinario honorario

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


### Artículo 15.- Docente extraordinario visitante

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

Los docentes extraordinarios visitantes son aceptados por el Consejo Universitario, previa recomendación del 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.

### 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 Director de Escuela correspondiente, presentará la propuesta al Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso. El Consejo o Comité Académico, según corresponda, elevará la propuesta al Consejo Universitario, el cual resolverá el cambio del régimen de dedicación.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 15 de 44

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 profesor que, durante dos (2) periodos 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.

Los docentes ordinarios que cambien de régimen de dedicación por haber sido elegidos o designados para un cargo o para realizar otras actividades académicas fuera de la Universidad, volverán a su régimen original al terminar el ejercicio del cargo o al concluir dichas actividades. Su reincorporación al régimen de dedicación de tiempo completo será propuesta por el Jefe del Departamento Académico respectivo, con el visto bueno del Decano o 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.

## CAPÍTULO III

### 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 – carrera docente por concurso público. La convocatoria para el concurso público considerará la promoción de la multiculturalidad y el fomento de la inclusión y la diversidad. Esta convocatoria se llevará a cabo a nivel nacional e internacional.

En concordancia con la Política de Igualdad de Géneroiii, 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 al Vicerrectorado Académico o a la Dirección General de la Escuela de Postgrado, según corresponda, sobre los esfuerzos realizados en ese sentido.

Los requisitos para ejercer la docencia y desarrollar la carrera docente se indican en el capítulo II de este reglamento.


#### Artículo 18.- Vigencia del contrato de docentes en régimen de dedicación a tiempo parcial

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

#### Artículo 19.- Inicio de la carrera docente: procedimiento para contratar a docentes en régimen de dedicación a tiempo completo – carrera docente

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

1. El Jefe de Departamento Académico planteará, en una reunión presencial o remota al personal docente ordinario de su departamento, la contratación de los docentes por concurso público de méritos para cubrir las plazas disponibles.  
Los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en el presente reglamento y sus normas o dispositivos conexos.  
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. Asimismo, en dichos Departamentos Académicos se harán esfuerzos significativos para

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del: 13 de julio de 2024</b>	<b>Sesión de fecha: 12 de julio de 2024</b>
<b>Fecha de actualización: 12 de julio de 2024</b>		<b>Pág. N° 16 de 44</b>

contratar y retener a profesoras a tiempo parcial. La opinión del Departamento Académico constará en acuerdo firmado con voto favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios adscritos. El Jefe del Departamento Académico solicitará a Gestión del Aprendizaje o a Calidad Académica de Postgrado, según sea el caso, que organice una clase modelo. El Comité Evaluador designado por el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, evaluará las competencias docentes, en función de la clase modelo. El resultado de dicha evaluación será alcanzado en un informe que se adjuntará al expediente del candidato.

2. El Jefe del 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, y por el reporte de los esfuerzos realizados en la convocatoria para identificar y atraer a candidatas mujeres, que deberá contar con el visto bueno del Decano o Director de Escuela correspondiente y contener los siguientes documentos:
  - (a) La hoja de vida actualizada y debidamente documentada del candidato.
  - (b) La exposición de motivos que exprese las razones para postular a una plaza docente.
  - (c) Dos (2) cartas de recomendación, una (1) de las cuales, al menos, 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.
  - (f) El informe de Gestión del Aprendizaje o de Calidad Académica de Postgrado, según corresponda, relativo a la clase modelo.
3. Paralelamente, el Jefe del Departamento Académico solicitará a Gestión de Personas que evalúe las condiciones de contratación del candidato.
4. El Vicerrector Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, presentará la solicitud del Jefe del Departamento Académico ante el Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, para su consideración.
5. El Consejo Académico o Comité Académico, según corresponda, con la presencia del Jefe del Departamento Académico, entrevistará al candidato y emitirá su opinión, la cual se elevará al Consejo Universitario.
6. El Consejo Universitario decidirá la contratación del candidato, mediante resolución motivada.

## Artículo 20.- Vigencia del contrato de docentes en régimen de dedicación a tiempo completo – carrera docente

La duración de los contratos de los docentes bajo este régimen de dedicación no podrá exceder el término de un (1) año académico. Su renovación estará sujeta a la evaluación de su desempeño, al cumplimiento de lo señalado en su Plan de Trabajo supervisado por el Jefe del Departamento 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 del Departamento Académico respectivo deberá presentar, con el visto bueno del Decano o Director de Escuela 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.

## Artículo 21.- Nombramiento, ratificación y ascenso de docentes ordinarios

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

1. El Jefe del Departamento Académico planteará, en reunión presencial o remota del personal docente ordinario de su departamento, el nombramiento, la ratificación o el ascenso del docente según los




 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del: 13 de julio de 2024</b>	<b>Sesión de fecha: 12 de julio de 2024</b>
<b>Fecha de actualización: 12 de julio de 2024</b>		<b>Pág. N° 17 de 44</b>

requisitos establecidos en el presente Reglamento. La opinión motivada del Departamento Académico, que deberá contar con el voto favorable de la mayoría simple de los profesores ordinarios adscritos y constar en acta, se adjuntará al informe del Jefe del Departamento Académico.

2. El Jefe del Departamento Académico presentará su propuesta al Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, 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. Este expediente deberá contener los siguientes documentos:
  - a. La hoja de vida actualizada y debidamente documentada del candidato, en el caso de que no obre en los archivos de la Universidad.
  - b. El Plan de Trabajo del candidato y el informe del Jefe de Departamento Académico sobre su desempeño docente y de investigación.
  - c. El reporte que muestre la obtención, como mínimo, del número promedio de Unidades de Productividad que defina el Consejo Académico, en cada área de evaluación (docencia e investigación) correspondiente a los años de ejercicio de la docencia en la categoría que ostente al momento de postular. Los docentes ordinarios en régimen de dedicación de tiempo parcial quedan exonerados del requisito contenido en el presente literal. En el mismo sentido, quedan exonerados los docentes que se encuentren en los siguientes casos (en función del período correspondiente): cursando estudios doctorales; gozando del derecho de año sabático; de licencia por razones médicas o maternidad; desempeñando los cargos de Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación y Decanos, y todos los docentes ordinarios que por sus cargos en la gestión de la Universidad no tengan carga docente o de investigación.
3. El Jefe de Departamento, con la opinión favorable del Decano o Director de Escuela, presentará la propuesta ante el Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, y este ante el Consejo Académico o Comité Académico, de acuerdo 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 el nombramiento, la ratificación o el ascenso del candidato mediante resolución motivada.

## Artículo 22.- 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 periodo de tres (3) años. Vencido dicho plazo, los profesores ordinarios podrán ser ratificados, promovidos o separados de la docencia, de acuerdo con lo dispuesto por el presente Reglamento.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del: 13 de julio de 2024</b>	<b>Sesión de fecha: 12 de julio de 2024</b>
<b>Fecha de actualización: 12 de julio de 2024</b>		<b>Pág. N° 18 de 44</b>

## CAPÍTULO IV

### OTROS REGÍMENES DE CONTRATACIÓN (Solo pregrado)

#### Artículo 23.- Procedimiento para contratar a docentes en otros regímenes de contratación


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

1. El Jefe de Departamento Académico planteará, en una reunión presencial, híbrida o remota al personal docente ordinario de su departamento, la contratación de los docentes para cubrir plazas disponibles.
2. Los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en el presente reglamento y sus normas o dispositivos conexos.

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. La opinión del Departamento Académico constará en acuerdo firmado con voto favorable de la mayoría simple de los docentes ordinarios adscritos.

El Jefe del Departamento Académico solicitará a Gestión del Aprendizaje que organice una clase modelo. El Comité Evaluador designado por el Consejo Académico evaluará las competencias docentes, en función de la clase modelo. El resultado de dicha evaluación será alcanzado en un informe que se adjuntará al expediente del candidato.

3. El Jefe del Departamento Académico presentará su propuesta al Vicerrectorado Académico con la opinión favorable del Decano, adjuntando al expediente la información referida al cumplimiento de todos los requisitos indicados en el presente Reglamento. Este expediente deberá contener los siguientes documentos:
  - (a) La hoja de vida actualizada y debidamente documentada del candidato.
  - (b) La exposición de motivos que exprese las razones para postular al régimen especial o al de formación docente.
  - (c) Dos (2) cartas de recomendación, una (1) de las cuales, al menos, debe estar firmada por una persona vinculada al ambiente académico.
  - (d) El Plan de Trabajo del candidato indicando los cursos obligatorios que estaría dictando.
  - (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, según corresponda, relativo a la clase modelo.
4. Paralelamente, el Jefe del Departamento Académico solicitará a Gestión de Personas que evalúe las condiciones de contratación del candidato.
5. El Vicerrectorado Académico presentará la solicitud del Jefe del Departamento Académico ante el Consejo Académico para su consideración.
6. El Consejo Académico con la presencia del Jefe del Departamento Académico, entrevistará al candidato y emitirá su opinión, la cual se elevará al Consejo Universitario.
7. El Consejo Universitario decidirá la contratación del candidato, mediante resolución motivada.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 19 de 44</b>

## Artículo 24.- Vigencia del contrato de docentes en otros regímenes de contratación (solo pregrado)

La duración de los contratos de los docentes que se encuentren en otros regímenes de contratación no podrá exceder los tres (3) años. Su renovación anual estará sujeta a la evaluación de su desempeño, al cumplimiento de lo señalado en su Plan de Trabajo supervisado por el Jefe del 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 Departamento Académico podrá solicitar la renovación del contrato del profesor 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 debería haber sido admitido en un programa doctoral en una universidad de reconocido prestigio.

Para efectos de la renovación del contrato, el Jefe del Departamento Académico respectivo deberá presentar, con el visto bueno del Decano, los siguientes documentos:

- Informe de las actividades realizadas respecto del plan anual de actividades.
- Informe de la Oficina de Gestión del Aprendizaje sobre los resultados de la encuesta docente.
- Informe sobre otras actividades académicas realizadas y,

En el caso de los docentes que se encuentren en el régimen de formación docente, deberán presentar el informe sobre las actividades de investigación realizadas. Esta documentación será presentada al Vicerrectorado Académico para su renovación.

## CAPÍTULO V

### DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS DOCENTES A TIEMPO COMPLETO


#### Artículo 25.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo – carrera docente

El Jefe de Departamento Académico deberá presentar al Vicerrectorado Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, en el mes de noviembre de cada año, el Plan de Trabajo anual acordado con cada docente, en el que se indicará la distribución porcentual del tiempo de cada profesor, en función de las actividades docentes, de investigación y de gobierno académico por desarrollar. El Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según corresponda, lo elevará al Comité Ejecutivo para que se estipulen las descargas por concepto del desempeño de cargos de autoridad o designaciones especiales, de ser el caso.

El Comité Ejecutivo, hechas las descargas, elevará 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.

Durante la primera semana del segundo semestre académico o último ciclo académico del año, de acuerdo con lo indicado en el calendario respectivo, el Jefe de Departamento Académico elevará al Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, el informe de variaciones en

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 20 de 44

la carga de los docentes a tiempo completo.

La distribución regular de la carga docente en el Plan de Trabajo anual es de 50 por ciento de docencia y de 50 por ciento de investigación. Sin embargo, el docente podrá solicitar por escrito la modificación, debidamente motivada, de dicha distribución al Jefe de Departamento Académico, y dentro de los plazos de elaboración de su Plan de Trabajo anual.

El Jefe de Departamento Académico evaluará y aprobará, o no, cada caso en función de la oportunidad y pertinencia de la solicitud. Asimismo, tomará en cuenta la opinión favorable de los docentes ordinarios del Departamento Académico correspondiente, obtenida en sesión presencial o remota. Una vez aprobada la solicitud, se seguirá el procedimiento descrito en el primer párrafo del presente artículo.

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 en la encuesta igual o mayor al promedio del Departamento Académico respectivo, en los últimos dos (2) años.
- ii. Evaluación del docente por parte del Decano o Director de Escuela y el Jefe de Departamento Académico, de acuerdo con el Manual de Incentivos a la Productividad (DAUP)<sup>iv</sup>.
- iii. Evaluación de pares del Departamento Académico, de acuerdo con el Manual de Incentivos a la Productividad (DAUP)<sup>v</sup>.
- iv. Presentar el Plan de Trabajo que incluye el dictado de ocho (8) cursos al año, o su equivalente en créditos académicos en la Escuela de Postgrado, capacitación docente a la que se compromete durante el periodo solicitado y coordinación de dos (2) cursos.

(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 en la encuesta igual o mayor al promedio del Departamento Académico respectivo, en los últimos dos (2) años.
- ii. Evaluación del docente por parte del Decano o Director de Escuela y el Jefe de Departamento Académico, de acuerdo con el Manual de Incentivos a la Productividad (DAUP)<sup>vi</sup>.
- iii. Evaluación de pares del Departamento Académico, de acuerdo con el Manual de Incentivos a la Productividad (DAUP)<sup>vii</sup>.
- iv. Presentar el Plan de Trabajo que incluye el dictado de seis (6) cursos al año, o su equivalente en créditos académicos en la Escuela de Postgrado, capacitación docente a la que se compromete durante el periodo solicitado, la coordinación de un (1) curso, cuando corresponda, y 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 CIUP, el cual no contará con el apoyo de un asistente de investigación, y que deberá tener un producto final concreto que se depositará como artículo en una revista (Journal) científica indizada, libro o capítulo de libro en editorial de prestigio, en un plazo máximo de tres (3) años<sup>viii</sup>.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 21 de 44

- (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. Evidencia de producción intelectual, de acuerdo con el Manual de Incentivos a la Productividad (DAUP)<sup>x</sup>.
  - ii. Contar con financiamiento externo para la realización de la investigación.

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 deberán depositar como artículo en una revista (journal) científica indizada, libro o capítulo de libro en editorial de prestigio con revisión de pares, en un plazo máximo de dos (2) años.

#### **Evaluación de resultados**

El Jefe del Departamento Académico, en coordinación con el Director del CIUP, evaluarán los resultados obtenidos por el docente cuando corresponda.

En el caso de que el docente elija la opción de 100 por ciento docencia, el Jefe de Departamento Académico tendrá la responsabilidad de evaluar el desempeño del docente.

En todos los casos, los docentes deberán capacitarse constantemente para desarrollar sus habilidades pedagógicas y metodológicas a través de programas ofrecidos por Gestión del Aprendizaje o Calidad Académica de Postgrado.

Asimismo, todos los docentes, independientemente de la distribución en su Plan de Trabajo anual, 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 que promuevan la excelencia.

## **Artículo 26.- Distribución anual del tiempo del docente a tiempo completo – régimen especial (solo pregrado)**

El Jefe de Departamento Académico deberá presentar al Vicerrectorado Académico en el mes de noviembre de cada año, el Plan de Trabajo anual acordado con cada docente, en el que se indicará la distribución porcentual del tiempo de cada profesor, en función de las actividades docentes y de gestión académica por desarrollar.

El Comité Ejecutivo, hechas las descargas, elevará al Consejo Académico 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.

Durante la primera semana del segundo semestre académico o último ciclo académico del año, de acuerdo con lo indicado en el calendario respectivo, el Jefe de Departamento Académico elevará al Vicerrector Académico el informe de variaciones en la carga de los docentes a tiempo completo – régimen especial.

La distribución regular de la carga docente en el Plan de Trabajo anual es de 80 por ciento de docencia y de 20 por ciento de gestión académica.

#### **Evaluación de resultados**

El Jefe del Departamento Académico tendrá la responsabilidad de evaluar el desempeño del docente.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación:</b> <b>Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 22 de 44

Los docentes deberán capacitarse constantemente para desarrollar sus habilidades pedagógicas y metodológicas a través de programas ofrecidos por Gestión del Aprendizaje.

Asimismo, los docentes 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 que promuevan la excelencia.

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

El Jefe de Departamento Académico deberá presentar al Vicerrectorado Académico en el mes de noviembre de cada año, el Plan de Trabajo anual acordado con cada docente, en el que se indicará la distribución porcentual del tiempo de cada profesor, en función de las actividades docentes, de investigación y de gobierno académico por desarrollar. El Vicerrectorado Académico lo elevará al Comité Ejecutivo para que se estipulen las descargas por concepto del desempeño de cargos de autoridad o designaciones especiales, de ser el caso. El Comité Ejecutivo, hechas las descargas, elevará al Consejo Académico 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.

Durante la primera semana del segundo semestre académico de acuerdo con lo indicado en el calendario respectivo, el Jefe de Departamento Académico elevará al Vicerrector Académico el informe de variaciones en la carga de los docentes a tiempo completo.

La distribución regular de la carga docente en el Plan de Trabajo anual es de 50 por ciento de docencia y de 50 por ciento de investigación. Sin embargo, el docente podrá solicitar por escrito la modificación, debidamente motivada, de dicha distribución al Jefe de Departamento Académico, y dentro de los plazos de elaboración de su Plan de Trabajo anual.


El Jefe de Departamento Académico evaluará y aprobará, o no, cada caso en función de la oportunidad y pertinencia de la solicitud. Asimismo, tomará en cuenta la opinión favorable de los docentes ordinarios del Departamento Académico correspondiente, obtenida en sesión presencial, híbrida o remota. Una vez aprobada la solicitud, se seguirá el procedimiento descrito en el primer párrafo del presente artículo.

### **Evaluación de resultados**

El Jefe del Departamento Académico, en coordinación con el Director del CIUP, evaluarán los resultados obtenidos por el docente cuando corresponda.

En todos los casos, los docentes deberán capacitarse constantemente para desarrollar sus habilidades pedagógicas y metodológicas a través de programas ofrecidos por Gestión del Aprendizaje.

Asimismo, independientemente de la distribución en su Plan de Trabajo anual, 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 que promuevan la excelencia.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación:</b> <b>Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 23 de 44

## CAPÍTULO VI

### INCOMPATIBILIDADES

#### Artículo 28.- 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 de Trabajo anual o impliquen riesgo de competencia con las tareas que el docente realiza en la Universidad. Implican competencia dictar clases o llevar a cabo otras actividades académicas lectivas en casas de estudios superiores, siempre que se trate de programas similares a los ofrecidos por la Universidad en los mismos espacios geográficos.

También implica competencia investigar o publicar en instituciones académicas que desarrollen actividades similares a las de la Universidad, sin indicar expresamente la afiliación del docente a la Universidad; del mismo modo, realizar consultorías no reportadas a las autoridades correspondientes (Director del Centro de Investigación, Jefe de Departamento Académico, entre otros), utilizando el horario de trabajo reservado para la actividad docente, de investigación o de gobierno académico.

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

#### Artículo 29.- Deber de informar

Todo docente tiene la obligación de informar por escrito al Jefe del 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 de Trabajo anual.

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

#### Artículo 30.- Caso de incompatibilidad


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

## CAPÍTULO VII

### DEBERES Y DERECHOS

#### Artículo 31.- Naturaleza y función

La participación de los docentes en la vida de la comunidad universitaria tiene su expresión en la docencia, la investigación y, cuando corresponda, en el gobierno académico, y la proyección institucional y social.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 24 de 44</b>

## Artículo 32.- Deberes y obligaciones 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, el gobierno académico, y la proyección institucional y social, cuando corresponda y cumpliendo con el régimen de dedicación en el que se encuentren.
2. Actualizar constantemente sus conocimientos y desarrollar las competencias y habilidades necesarias para mejorar sus labores pedagógicas y de investigación 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 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 individualizado de los estudiantes y fomentar su participación activa en el proceso formativo, y en un ambiente 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.
13. Conformar los jurados de grado académico o título profesional para los cuales sean designados, así como 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 en 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 profesorado, para los diversos fines relacionados con la gestión y evaluación de los docentes.
17. Los demás deberes establecidos en el Estatuto y los reglamentos de la Universidad, además de los señalados en la legislación vigente aplicable.

## Artículo 33.- 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.





Nivel de Aprobación: <b>Consejo Universitario</b>	Vigente a partir del: 13 de julio de 2024	Sesión de fecha: 12 de julio de 2024
Fecha de actualización: 12 de julio de 2024		Pág. N° 25 de 44

2. Diseñar el sistema de evaluación de los trabajos, prácticas y exámenes que desarrollen los estudiantes en las asignaturas a su cargo, y ejecutar o supervisar su cumplimiento.
3. Asistir puntualmente a clases, según los horarios establecidos, sin delegar su función. Si por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se ven impedidos de cumplir con esta obligación, deberán solicitar autorización al Jefe de Departamento Académico o al Director Académico de la maestría, según corresponda, para ser reemplazados por otro profesor; no se permitirá el reemplazo del docente titular por encargados de práctica y asistentes. Dicha autorización deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Servicios Académicos y Registro de Pregrado o de la Escuela de Postgrado, según sea el caso.
4. Cumplir las normas y procedimientos que difundan los Vicerrectorados Académico y de Investigación o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso.
5. Comunicar a los encargados de práctica las normas y procedimientos que difunda el Vicerrectorado Académico o el Director General de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, y velar por su cumplimiento.
6. Cumplir con las fechas establecidas en el Calendario de Procesos Académicos para Jefes de Departamento, para la inscripción de los encargados de práctica.
7. 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.
8. Asistir puntualmente a las reuniones de coordinación y reuniones de trabajo convocadas por las diversas autoridades competentes.
9. Presentar, al inicio de cada semestre o ciclo académico, y de acuerdo con los plazos establecidos, el sílabo de las secciones a su cargo, y desarrollar el contenido de acuerdo con los lineamientos señalados por el Departamento Académico respectivo o Escuela, según corresponda.
10. 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.
11. Coordinar, según lo disponga el Jefe del 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.
12. Evaluar a los estudiantes con la mayor objetividad e imparcialidad posible, y brindarles la retroalimentación correspondiente para que logren un aprendizaje significativo.
13. Entregar oportunamente los resultados de las evaluaciones y de las reclamaciones que hubiere, con arreglo al Calendario Académico de la Dirección de Servicios Académicos y Registro de Pregrado o de la Escuela de Postgrado, según sea el caso.
14. Preparar oportunamente los exámenes parciales o finales extemporáneos, cuya autorización haya sido informada por la Dirección de Servicios Académicos y Registro de Pregrado o de la Escuela de Postgrado, según sea el caso.
15. 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 establecidos y de acuerdo con el régimen que le corresponda.
16. Cumplir con las tareas consignadas en su Plan de Trabajo anual.
17. Asegurar que los encargados de práctica cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento correspondiente.
18. Recuperar las clases programadas que se hubieran dejado de dictar, de acuerdo con el cronograma del curso.
19. Cumplir, en general, con las tareas comprometidas en su Plan de Trabajo anual, con las obligaciones establecidas en el Estatuto y los reglamentos de la Universidad, y en la legislación vigente aplicable.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 26 de 44

## Artículo 34.- Derechos de los docentes

Los docentes tienen los siguientes derechos:


1. Recibir una asignación adecuada de carga lectiva, de investigación, de gobierno académico, o de proyección institucional o social de acuerdo con el régimen que le corresponda.
2. Percibir una remuneración acorde con los principios y posibilidades institucionales, los resultados de los procedimientos de evaluación y logros reconocidos, según los reglamentos correspondientes.
3. Ser promovidos en la carrera docente por sus méritos, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto, normas reglamentarias y complementarias, 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 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 las políticas vigentes.
8. Presentar, ante los órganos de gobierno de la Universidad, observaciones, iniciativas y proyectos que se dirijan al perfeccionamiento de la labor universitaria.
9. Gozar de vacaciones pagadas, cuando corresponda, sin perjuicio de las actividades de docencia, de investigación, de gobierno académico y de proyección institucional o social, contempladas en su Plan de Trabajo anual, establecidas por el Departamento Académico respectivo, de acuerdo con el régimen que le corresponda.
10. Tener 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>x</sup>, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de la Defensoría Universitaria<sup>xi</sup> y la Ley vigente<sup>xii</sup>.
14. Los demás inherentes a su función y reconocidos en la legislación aplicable.

## Artículo 35.- 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 36.- Derecho y deber de representación

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.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 27 de 44</b>

## CAPÍTULO VIII

### LICENCIAS

#### Artículo 37.-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 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<sup>xiii</sup>.
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 38.- 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 profesor visitante en alguna universidad de prestigio nacional o internacional.
3. Asistencia o participación en congresos, conferencias y similares, que contribuyan con el desarrollo institucional.
4. Goce del año sabático, según el reglamento correspondiente.
5. Realización de actividades lectivas y de investigación fuera de la provincia de Lima, y aprobadas en el Plan de Trabajo anual.
6. Desempeño de cargos de responsabilidad y servicio en el sector público (viceministro, ministro, presidencias o gerencias en instituciones públicas u otro cargo de mayor o similar categoría o rango).
7. Desempeño de cargos de responsabilidad en cualquier tipo de institución u organismo privado nacional o internacional.
8. De índole personal.


#### Artículo 39.- Duración de las licencias

No se otorgará licencia por un plazo que supere el término del nombramiento del docente dentro de la categoría académica que le corresponda. Cumplido dicho plazo, el Consejo Universitario podrá renovar la licencia. En caso de incumplimiento, se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.

#### Artículo 40.- 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 periodo equivalente al doble del tiempo de duración de la licencia; salvo en el caso de licencia para seguir estudios doctorales, que implicará un período equivalente de servicios. En el compromiso se incluirán las condiciones de prestación de servicios a que hubiere lugar.

Adicionalmente, para el caso contemplado en el numeral 1 del artículo 34, el docente a quien se le ha concedido la licencia deberá cumplir con lo establecido en el manual de políticas y procedimientos correspondiente<sup>xiv</sup>.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 28 de 44</b>

### Artículo 41.- 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, sin perjuicio de lo establecido en las normas que resultaren aplicables.

### Artículo 42.- Deber de informar

El docente que haya obtenido, según lo previsto en el artículo 33, 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.

### Artículo 43.- Equivalencia del período de licencia

El tiempo de duración de la licencia será considerada como parte del tiempo de servicio del docente ordinario para efectos de su ratificación o ascenso, únicamente cuando se fundamente en los motivos establecidos en los incisos 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 34 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 34, se considerará que el docente cumplió, durante el período correspondiente, con los requisitos establecidos en el artículo 21, numeral 2. Literal c.


### Artículo 44.- 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 del Jefe de Departamento Académico.

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

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

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del: 13 de julio de 2024</b>	<b>Sesión de fecha: 12 de julio de 2024</b>
<b>Fecha de actualización: 12 de julio de 2024</b>		<b>Pág. N° 29 de 44</b>

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 45.- Régimen laboral

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

#### Artículo 46.- Régimen de los docentes ordinarios a tiempo completo

Los docentes ordinarios 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. A fin de poder cumplir con las responsabilidades establecidas en su Plan de Trabajo anual, los docentes ordinarios a tiempo completo dictarán cuatro (4) secciones anuales en el nivel de pregrado, o su equivalente en programas de postgrado. Las excepciones deberán ser sustentadas por el Jefe del Departamento Académico correspondiente, y su aprobación corresponde al Vicerrector Académico o Director General de la Escuela de Postgrado. Los docentes ordinarios a quienes se les apruebe el desarrollo de una (1) o más secciones adicionales a las establecidas en su Plan de Trabajo anual, o uno o más créditos académicos en la Escuela de Postgrado, aprobado por el Consejo Académico o Comité Académico, según sea el caso, a propuesta del Comité Ejecutivo, percibirán una bonificación complementaria, que será determinada por dicho órgano de gobierno de acuerdo con su categoría y según las tarifas vigentes.

Los docentes ordinarios a quienes se les asignen cargos de administración o de gobierno institucional 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 47.- Régimen de los docentes contratados


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

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

#### Artículo 48.- 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.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación:</b> <b>Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 30 de 44

### Artículo 49.- Remuneración de los docentes a tiempo parcial (ordinarios y contratados)

Los docentes a tiempo parcial serán remunerados cada mes por las clases efectiva 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 gubernamental o 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 y, en tal medida, las horas correspondientes serán remuneradas.

Los Jefes de Departamento Académico, sobre la base de la información proporcionada por la Dirección de Servicios Académicos y Registro de Pregrado o de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, aprobarán la asignación de unidades académicas a los docentes.

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

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

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


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

La liquidación de fin de semestre o ciclo académico se hará en cuanto la Dirección de Servicios Académicos y Registro de Pregrado o de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, acredite que el docente ha cumplido puntualmente con la entrega de notas y que no tiene obligación alguna pendiente con ninguna de las unidades operativas o servicios de la Universidad.

Esta liquidación incluirá, según lo acredite el informe de Servicios Académicos y Registro o la Dirección de Servicios Académicos y Registro de la Escuela de Postgrado, según sea el caso, pagos adicionales por los conceptos que se señalan en el instrumento de política que regule las bonificaciones a docentes a tiempo parcial.

### 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, u otras labores, según lo determine el Comité Ejecutivo.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación:</b> <b>Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 31 de 44

## CAPÍTULO X

### RATIFICACIONES, ASCENSOS, CESES Y RENOVACIONES DE CONTRATO

#### Artículo 53.- Ratificación de los docentes ordinarios

La ratificación de los docentes tiene por finalidad disponer su continuidad o no, tomando en cuenta la evaluación de su desempeño académico.

La no ratificación, conforme lo dispone el artículo 84<sup>xv</sup> de la Ley Universitaria, implica su separación y el fin de su carrera docente en la Universidad.


#### Artículo 54.- Evaluación de los docentes

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

La evaluación de los docentes se realiza de acuerdo con el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en el presente reglamento, de manera integral, es decir, en los campos de la docencia, la investigación, la producción intelectual, la capacitación permanente, la proyección social y las labores académicas y administrativas.

#### Artículo 55.- Vinculación laboral de los profesores contratados

- a) Profesor contratado a tiempo completo – carrera docente: la permanencia de un profesor a tiempo completo dependerá de que obtenga el número promedio de Unidades de Productividad que defina el Consejo Académico, correspondiente a los años de ejercicio de la docencia en dicho régimen de dedicación, y cumpla satisfactoriamente su Plan de Trabajo anual. Todos los años deberá obtener una calificación igual o mayor al promedio del Departamento Académico respectivo en la evaluación de estudiantes y contar con la opinión favorable de los miembros de dicho Departamento acerca del cumplimiento de sus actividades lectivas.
- b) Profesor contratado en régimen especial (solo pregrado): la permanencia de un profesor que se encuentra contratado en otros regímenes de contratación dependerá de la evaluación de su desempeño, al cumplimiento de lo señalado en su Plan de Trabajo supervisado por el Jefe del 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 del Departamento Académico respectivo deberá presentar, con el visto bueno del Decano, un informe del desempeño en la docencia y otras actividades realizadas al Vicerrectorado Académico en el cual sustente los motivos de la renovación.
- c) Profesor contratado en programa de formación docente (solo pregrado): la permanencia de un profesor que se encuentra contratado en otros regímenes de contratación dependerá de la evaluación de su desempeño, al cumplimiento de lo señalado en su Plan de Trabajo supervisado por el Jefe del 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 del Departamento Académico respectivo deberá presentar, con el visto bueno del Decano, un informe del desempeño en la docencia y otras actividades realizadas al Vicerrectorado Académico en el cual sustente los motivos de la renovación.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del: 13 de julio de 2024</b>	<b>Sesión de fecha: 12 de julio de 2024</b>
<b>Fecha de actualización: 12 de julio de 2024</b>		<b>Pág. N° 32 de 44</b>

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

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

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

Son causales de extinción de la relación con el docente:

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

## Artículo 58.- Procedimiento

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

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

# CAPÍTULO XI

## FALTAS

### Artículo 59.- Faltas


La Universidad espera de sus profesores 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 60.- Faltas leves

Las siguientes conductas constituyen faltas leves:

1. Incumplimiento injustificado, en dos (2) ocasiones, en la entrega, dentro del plazo establecido, de los sílabos, notas, reconsideraciones de calificaciones, resultados de investigación o cualquier informe académico requerido por la autoridad competente, así como de la inscripción de los encargados de



 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 33 de 44</b>

- práctica.
2. Incumplimiento de informar previamente al Jefe del Departamento Académico al que se encuentre adscrito, sobre el ejercicio de la docencia en el nivel universitario en otra institución y cualquier otra actividad profesional que pudiere ocasionar un conflicto de intereses con su compromiso con la Universidad.
  3. Negligencia en el cuidado de los bienes de la Universidad que le hayan sido confiados para el cumplimiento de sus funciones.
  4. Dirigirse en forma irrespetuosa a cualquier miembro de la comunidad académica o a cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la Universidad o en actividades o eventos organizados por esta.
  5. Incumplimiento de las Normas, Procedimientos y Políticas<sup>xvi</sup> que difundan el Rector, Vicerrector Académico o el Vicerrector de Investigación o el Director General de la Escuela de Postgrado.

## Artículo 61.- Faltas graves

Las siguientes conductas constituyen faltas graves:

1. Utilización de reemplazos en 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. 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.
4. Atentado contra o afectación de la buena reputación de la Universidad
5. Incumplimiento de las prohibiciones de fumar tabaco o consumir bebidas alcohólicas en las instalaciones, actividades o eventos de la Universidad, salvo que medie autorización de la autoridad competente para lo segundo.
6. Posesión o consumo de drogas ilícitas en las instalaciones de la Universidad o en actividades o eventos organizados por esta.
7. 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.
8. 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.
9. Realización de cualquier tipo de activismo o proselitismo político partidario dentro de la Universidad, sin perjuicio de la libertad de cátedra.
10. Infracción de cualquier norma de carácter ético aprobada por el Consejo Universitario, siempre que esta no se encuentre contemplada en los artículos 56, 57 y 58 del presente Reglamento.
11. Reincidencia en la comisión de una falta leve, sin necesidad de que haya sido sancionada previamente.

## Artículo 62.- Faltas muy graves

Las siguientes conductas constituyen faltas muy graves:

1. Incumplimiento de las obligaciones del docente, que supone el quebrantamiento de la buena fe en la relación laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con sus labores, la reiterada paralización intempestiva de sus labores y la inobservancia del Estatuto o los reglamentos de la Universidad.

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



Nivel de Aprobación: <b>Consejo Universitario</b>	Vigente a partir del: 13 de julio de 2024	Sesión de fecha: 12 de julio de 2024
Fecha de actualización: 12 de julio de 2024		Pág. N° 34 de 44

sesiones programadas.

- b. Actos de abuso de autoridad, de coacción o violencia que en forma alguna interfieran o limiten la libertad de enseñanza o el funcionamiento general de la Universidad.
  - c. Dictado de cursos de reforzamiento, complementación o similares, a quienes son sus alumnos, mediando al efecto el pago de dinero u otro tipo de contraprestación o beneficio económico o de otra naturaleza.
  - 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.
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 la intolerancia asociada a ideas políticas, creencias religiosas, o cualquier otra forma de discriminación.
  3. Distribución, ofrecimiento o venta de bebidas alcohólicas o drogas.
  4. Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, de acuerdo a los requisitos establecidos en la legislación laboral y en las políticas internas correspondientes.
  5. Plagio, que implica presentar como propia la totalidad o algún extracto de obras producidas por otras personas. Ello incluye textos, gráficos, audiovisuales, o cualquier otra obra intelectual, artística, técnica o científica.
  6. 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.
  7. Uso o entrega a terceros de información reservada de la Universidad; sustraer o utilizar sin autorización documentos de la Universidad, proporcionar información falsa a la Universidad con la intención de causarle perjuicio u obtener ventaja; y la competencia desleal.
  8. Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando concorra en dicho estado a las horas de clase efectiva, por constituir excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del docente a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.
  9. Actos de violencia, grave indisciplina, injuria verbal y faltamiento por cualquier medio 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.
  10. 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.
  11. Abandono de trabajo por más de tres (3) días consecutivos; las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días en un período de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso. Asimismo, la impuntualidad reiterada en el dictado de clases, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas como amonestaciones escritas y suspensiones.
  12. Cualquier acto de acoso u hostigamiento sexual referido en la Política Institucional de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual<sup>xvii</sup> o en la Ley vigente.
  13. Realización de actividad sexual en las instalaciones, actividades o eventos de la Universidad.
  14. Cualquier otra conducta cometida que sea calificada como delito de acuerdo con el Código Penal.
  15. Reincidencia en la comisión de una falta grave, sin necesidad de que haya sido sancionada previamente.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 35 de 44</b>

## CAPÍTULO XII

### SANCIONES

#### Artículo 63.- Clases de sanciones

Las sanciones contempladas en el presente reglamento son las siguientes:

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

#### Artículo 64.- Amonestación

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

#### Artículo 65.- Suspensión

La suspensión es la sanción consistente en la desvinculación temporal del docente de la Universidad por un periodo no menor a una (1) semana ni mayor a un (1) año académico, sin goce de haber durante el período en que se encuentre suspendido. Queda constancia de la misma en el expediente personal del docente.

#### Artículo 66.- Despido por falta muy grave

El despido por falta muy grave es la sanción consistente en la separación definitiva del docente de la Universidad por las conductas tipificadas en el artículo 58, no pudiendo ser admitido nuevamente como docente bajo ninguna categoría o régimen de dedicación. Queda constancia de la misma en el expediente personal del docente.


#### Artículo 67.- Relación entre faltas disciplinarias y sanciones

Las sanciones se aplican según la siguiente correspondencia:

1. La falta leve será sancionada con una amonestación.
2. La falta leve que presente alguna agravante será sancionada con una suspensión no menor a una (1) semana ni mayor a dos (2) semanas.
3. La falta grave será sancionada con una suspensión no menor a cuatro (4) semanas ni mayor a dieciséis (16) semanas.
4. La falta grave que presente alguna agravante será sancionada con una suspensión no menor a un (1) ciclo regular académico ni mayor a dos (2) ciclos regulares académicos.
5. La falta muy grave será sancionada el despido del docente.

#### Artículo 68.- 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 más grave.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del: 13 de julio de 2024</b>	<b>Sesión de fecha: 12 de julio de 2024</b>
<b>Fecha de actualización: 12 de julio de 2024</b>		<b>Pág. N° 36 de 44</b>

### Artículo 69.- Atenuantes

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

1. Las circunstancias personales o familiares relevantes que hayan condicionado la comisión de la falta.
2. La confesión 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.
3. La reparación oportuna del daño, en caso de que proceda.

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

### Artículo 70.- Agravantes

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

1. Actuar con premeditación o planificación.
2. Actuar en colusión con otros miembros de la comunidad académica.
3. Actuar con ánimo de lucro.
4. Obstaculizar el esclarecimiento de los hechos.
5. Desempeñar un cargo de autoridad universitaria.
6. Reincidir en la misma falta, sin necesidad de que haya sido sancionada previamente.
7. La magnitud del daño ocasionado.

### Artículo 71.- Reparación de daños e indemnización

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

## CAPÍTULO XIII

### PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

#### Artículo 72.- Investigación y primera instancia


El Vicerrector Académico o 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 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 73.- Segunda y definitiva instancia

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

#### Artículo 74.- Impedimentos

Cuando la autoridad que investiga o que resuelve o integra el órgano que resuelve, presente algún conflicto

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 37 de 44</b>

de interés respecto a la materia bajo su conocimiento, 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 Director General de la Escuela de Postgrado, en su calidad de docente, se encuentre incluido dentro de la investigación, el profesor principal de tiempo completo más antiguo de la Universidad asumirá la investigación o la primera instancia.

## Artículo 75.- Principios que orientan el procedimiento disciplinario

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

1. **Legalidad:** Nadie podrá ser sancionado por una conducta no prevista como falta al momento de su comisión, ni sometido a una sanción que no se encuentre igualmente prevista.
2. **Tipicidad:** Solo constituyen conductas sancionables aquellas previstas expresamente como faltas por el presente reglamento y la legislación laboral 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, tales como las siguientes:
  - **Procedimiento preestablecido:** El procedimiento disciplinario debe seguirse según las etapas y los plazos establecidos en el presente reglamento.
  - **Derecho de defensa:** El docente será informado en un plazo máximo de cinco (5) días laborables y por escrito, o por la vía electrónica al correo institucional de la Universidad, del inicio del procedimiento disciplinario, de la falta o faltas que se le imputan y, de ser el caso, de los documentos que la sustentan. Asimismo, contará con un plazo de diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente a la recepción de la comunicación de inicio del procedimiento, para efectuar sus descargos por escrito o por la vía electrónica al correo institucional; y podrá solicitar la participación del Defensor Universitario, en el marco de la normativa correspondiente.
  - **Derecho a la prueba:** El docente podrá ofrecer medios probatorios para acreditar los hechos que configuran sus descargos.


Debida motivación de las decisiones: Toda decisión adoptada en el procedimiento disciplinario deberá expresar de forma clara las normas y los fundamentos que la sustentan, así como tomar en cuenta los descargos y medios probatorios presentados por el docente.

## Artículo 76.- Deber de información

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

## Artículo 77.- Inicio del procedimiento

Cuando la autoridad a cargo de la investigación tome conocimiento, de oficio o por denuncia de parte, de hechos o conductas que puedan constituir una falta disciplinaria, dará inicio al procedimiento disciplinario,

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 38 de 44</b>

poniendo en conocimiento del docente la siguiente información:

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

### Artículo 78.- Expediente disciplinario

El inicio del procedimiento genera la apertura de un expediente disciplinario (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 revisión del expediente con la firma del docente, la hora y fecha en que ocurrió.

### Artículo 79.- Descargos

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


### Artículo 80.- Investigación

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 81.- Audiencia

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

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

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 39 de 44</b>

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

### Artículo 82.- Finalización de la primera instancia

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

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

Esta decisión será comunicada al docente.

### Artículo 83.- Recurso de apelación

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

### Artículo 84.- Audiencia de apelación

Recibido el recurso de apelación y el expediente disciplinario, el Tribunal de Honor Universitario notificará al docente la fecha de audiencia.

### Artículo 85.- Finalización de la segunda instancia


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

### Artículo 86.- Comunicaciones

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

### Artículo 87.- Ejecución de las sanciones

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

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		<b>Pág. N° 40 de 44</b>

## Artículo 88.- Registro de la sanción

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

## Disposiciones finales

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

**Segunda:** El presente Reglamento se publicará en la página web de la Universidad y entrará en vigencia a partir del 13 de julio de 2024.

## Disposiciones transitorias

**Primera:** Con la entrada en vigencia del presente reglamento, quedan derogadas las versiones anteriores del reglamento de docentes del pregrado y del postgrado. 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.

**Segunda:** En lo que se refiere al artículo 8, inciso b, acápite 4 del presente Reglamento, referido al plazo y categoría de ordinarización, los profesores que hayan iniciado su carrera docente antes de la entrada en vigencia de este Reglamento, se regirán por el artículo 9, acápite 5 del Reglamento de Docentes de Pregrado vigente desde el 19 de octubre de 2018 y hasta la fecha, y por el artículo 9, numeral 5<sup>xviii</sup> del Reglamento de Docentes de la Escuela de Postgrado, vigente del 3 de diciembre de 2018 y hasta la fecha. En caso de que el Departamento Académico al que se encuentra adscrito un docente lo considere pertinente, podrá proponer su ordinarización en la categoría de auxiliar, en el plazo contemplado en el artículo 8, literal b., numeral 4 del presente Reglamento.

**Tercera:** En el caso de aquellos profesores contratados a tiempo completo que hayan iniciado la carrera docente antes de la entrada en vigencia del presente Reglamento, y que a la fecha no cuenten con el grado de doctor, tendrán un plazo máximo de cinco (5) años para obtener dicho grado, contados a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento. Una vez alcanzado el mencionado grado, podrán entrar al proceso de ordinarización de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8, literal b., acápite 4 del presente Reglamento.

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:



 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación:</b> <b>Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 41 de 44

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 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 profesoras a tiempo parcial.

iv **Evaluación del docente por sus jefes (Decano / Director EPG y Jefe de Departamento Académico):** Primer tercio en la distribución anual del Departamento Académico respectivo.

v **Evaluación de pares (de cada departamento Académico):** Primer tercio en la distribución anual del Departamento Académico respectivo.

vi **Evaluación del docente por sus jefes (Decano/ Director EPG y Jefe de Departamento Académico):** Segundo tercio en la distribución anual del Departamento Académico respectivo.

vii **Evaluación de pares (de cada Departamento Académico):** Segundo tercio en la distribución anual del Departamento Académico respectivo.

viii De acuerdo a Directiva CIUP-001: Proyectos Internos de Investigación (PII) (versión actualizada al 12 de diciembre de 2018).


ix Haber obtenido el primer tercio en el ámbito y en el componente de producción intelectual.

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

A partir de lo señalado en el artículo 133° de la Ley Universitaria, se indica que la Defensoría Universitaria es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales. Posteriormente, el segundo párrafo del citado artículo prescribe que la Defensoría no es competente para ver temas relacionados a derechos colectivos.

Un análisis de este enunciado permite señalar que por derechos individuales se debe entender 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.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
<b>Nivel de Aprobación: Consejo Universitario</b>	<b>Vigente a partir del:</b> 13 de julio de 2024	<b>Sesión de fecha:</b> 12 de julio de 2024
<b>Fecha de actualización:</b> 12 de julio de 2024		Pág. N° 42 de 44

Como se puede apreciar, se trata de derechos ejercidos por una única persona. Por el contrario, los derechos colectivos son los que recaen sobre una colectividad cuyos miembros pueden ser identificados. Un claro ejemplo de ello serían los derechos laborales que defiende un sindicato de trabajadores.

En conclusión, cuando la Ley Universitaria señala que la Defensoría es competente para conocer aquellas denuncias que vulneren derechos individuales, hace referencia a aquellos casos en los que se denuncie un abuso cometido contra un miembro de la Universidad, como bien podría ser el de un alumno que sea maltratado por su profesor, haciéndolo pasar vergüenza con la finalidad de menoscabar su honor.

Sin perjuicio de ello, cabe señalar que el hecho de que un grupo de miembros de la comunidad realice una denuncia o reclamo en conjunto no implica que los derechos se tornen colectivos. Esto puede ejemplificarse, variando el ejemplo anterior: un grupo de alumnos cuyo profesor les haya hecho pasar vergüenza en el aula podrán denunciar grupalmente al profesor, sin que esto implique estar ante derechos colectivos; pues el derecho a la dignidad que se ve afectado le corresponde (individualmente) a cada alumno afectado, y no como grupo. Por lo tanto, sobre este tipo de denuncias, la Defensoría Universitaria no podrá declararse incompetente.

Cabe señalar que, de acuerdo a los Criterios Técnicos aprobados por SUNEDU, en concordancia con lo dispuesto por la Ley Universitaria, la competencia de la Defensoría Universitaria no alcanza la tutela de intereses colectivos y derechos laborales, ni la atención de denuncias asociadas con medidas disciplinarias, evaluaciones académicas de docentes y alumnos y las violaciones que puedan impugnarse por otras vías establecidas en la Ley Universitaria, el Estatuto y los reglamentos de cada universidad.

xi Reglamento de la Defensoría Universitaria: <https://defensoriauniversitaria.up.edu.pe/>.

xii **Ley Universitaria 30220 art.133:** 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 alumnos y las violaciones que puedan impugnarse por otras vías ya establecidas en la presente Ley, así como en el Estatuto y los reglamentos de cada universidad.

xiii Dentro de la legislación vigente se encuentra la Ley N° 30012, Ley que concede el Derecho de Licencia a Trabajadores con Familiares Directos que se encuentran con Enfermedad en Estado Grave o Terminal o sufran Accidente Grave.


xiv 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)

xv **Artículo 84. Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios**

El periodo de nombramiento de los profesores ordinarios es de tres (3) años para los profesores auxiliares, cinco (5) para los asociados y siete (7) para los principales. Al vencimiento de dicho periodo, los profesores son ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación. El nombramiento, la ratificación, la promoción y la separación son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las correspondientes facultades. Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente.

xvi Documentos Institucionales: <https://campusvirtual.up.edu.pe/documentos/default.aspx>


 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
Nivel de Aprobación: <b>Consejo Universitario</b>	Vigente a partir del: 13 de julio de 2024	Sesión de fecha: 12 de julio de 2024
Fecha de actualización: 12 de julio de 2024	Pág. N° 43 de 44	

xvii Política de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual  
([https://campusvirtual.up.edu.pe/documentos/gestion\\_institucional.aspx](https://campusvirtual.up.edu.pe/documentos/gestion_institucional.aspx))

- **Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual:** órgano resolutorio competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual.
- **Conducta de naturaleza sexual:** comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico (fotografías, videos, audios o cualquier otra forma); tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- **Conducta sexista:** comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. Estas conductas pueden presentarse en chistes referidos a la orientación sexual, identidad de género o sexo de otras personas; realizar preguntas inapropiadas sobre la vida sexual o intimidad de las personas; conductas que fomentan la participación de determinado sexo o género en actividades específicas; entre otros de similar naturaleza.
- **Consentimiento:** acción que sucede cuando dos o más personas están de acuerdo en realizar una conducta o práctica de naturaleza sexual o conductas sexistas. Incluye las siguientes características: es otorgado con convencimiento; es libre, sin presiones de ningún tipo, o engaños, y se realiza en pleno ejercicio de facultades; es informado; es específico; y es reversible.
- **Denuncia:** acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a la Universidad, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que el órgano competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **Desarrollo y Bienestar Estudiantil (DBE):** área encargada de promover el bienestar integral de los alumnos de la Universidad, asegurando las mejores condiciones para su desarrollo académico y personal durante los años de permanencia en la Universidad.
- **Hostigado:** toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador:** toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento sexual:** forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.
- **Secretaría de Instrucción:** órgano designado por Comité Ejecutivo que se encuentra a cargo de la investigación preliminar, el inicio del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento, y emisión del Informe Final de precalificación de los cargos imputados. Da cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutorio.
- **Tribunal Disciplinario:** segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

#### Son manifestaciones de hostigamiento sexual:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente contra su dignidad o la agravie.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición, a través de cualquier medio, de imágenes con contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos o no deseados por la víctima.

 <b>UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO</b>	<b>Reglamento de Docentes</b>	
Nivel de Aprobación: <b>Consejo Universitario</b>	Vigente a partir del: 13 de julio de 2024	Sesión de fecha: 12 de julio de 2024
Fecha de actualización: 12 de julio de 2024		Pág. N° 44 de 44

- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual.

xviii Artículo 9, acápite 5 del Reglamento de Docentes de Pregrado anterior:

**Artículo 9.- Régimen del docente contratado a tiempo completo**

5. Ordinización:

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