



Universidad Iberoamericana

Reglamento del Personal Académico

Santo Domingo, Rep. Dom. 2006

REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO. UNIBE

Índice

Título I	
Definición y objetivos.....	7
Del comité evaluador.....	8
Del comité de carrera académica.....	8
Título II	
Del personal académico.....	9
De los funcionarios académicos.....	9
De los profesores.....	9
Clasificación de los profesores.....	10
Título III	
Del perfil del profesor.....	11
Título IV	
De los requisitos para ser profesor de la universidad.....	13
Título V	
De los derechos de los profesores.....	15
Título VI	
De los deberes y funciones de los profesores.....	17
Capítulo VII	
De la carrera académica y sus profesores.....	19
Del ingreso	20
De la promoción y la permanencia.....	20
Título VIII	
De las categorías generales de profesores.....	22
De las categorías particulares de profesores.....	23
Título IX	
De los miembros auxiliares del personal académico.....	25
Título X	
De las distinciones especiales.....	27
Título XI	
Selección, ingreso, contratación, remuneración, y retiro del personal académico.....	28
Título XII	
Descripción de las actividades académicas de los profesores contratados a tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva.....	31
Título XIII	
Vacaciones y licencias.	33
Título XIV	
Formación y desarrollo del personal académico.....	36
Título XV: Evaluación Del Desempeño Docente.....	37
Título XVI	
Régimen disciplinario.....	40
Título XVII	
Disposiciones transitorias.....	43

Reglamento del Personal Académico

**REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO
DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA**

TÍTULO I

DEFINICION

Artículo 1. El Reglamento rige todo el Personal de la Universidad Iberoamericana. Será responsabilidad del Rector, de las Vicerrectorías, del Comité Evaluador, del Comité de Carrera Académica y de manera inmediata de los Decanos y Directores de cada Unidad Académica, velar por su cumplimiento.

Artículo 2. El Reglamento del Personal Académico es el conjunto de principios y reglas básicas que norman y definen las relaciones entre la Universidad y sus académicos; señala las funciones, los deberes y derechos de los profesores de la Universidad; establece y define la estructura y las características de la Carrera Académica así como lo concerniente al ingreso, modalidades de contratación, formación, promoción, evaluación, remuneración y retiro del Personal Académico.

Artículo 3. El régimen de aplicación de este reglamento comprende:

- a) Establecer las condiciones, criterios y procedimientos para el ingreso, evaluación, permanencia, promoción, reconocimiento y el retiro del Personal Académico.
- b) Estimular y orientar el desarrollo humano y profesional del Personal Académico para consolidar una comunidad científica y profesoral estable, con el propósito de lograr la excelencia académica en la Universidad Iberoamericana.

- c) Garantizar la mejora continua de la calidad de la educación en la Universidad, a través de la formación, actualización y capacitación pedagógica, tecnológica científica, y artística de los profesores.
- d) Proveer al Personal Académico una estabilidad laboral compatible con sus niveles de formación, capacitación, actualización e integración a la comunidad universitaria.
- e) Establecer las diferentes modalidades y categorías de profesor de acuerdo a la Carrera Académica de la Universidad Iberoamericana.
- f) Establecer las funciones, deberes y derechos del Personal Académico de la Universidad.

DEL COMITÉ EVALUADOR

Artículo 4. El Comité Evaluador está integrado por tres académicos designados por el Consejo Regente. Es el organismo responsable, en última instancia, de garantizar el fiel cumplimiento de las políticas y normativas de la Universidad Iberoamericana, incluyendo el presente Reglamento.

DEL COMITÉ DE CARRERA ACADEMICA.

Artículo 5. El Comité de Carrera Académica está integrado por el Vicerrector Académico, el Director de la Unidad de Desarrollo Docente y el Director de Gestión Humana Docente. Los Decanos y Directores de las Escuelas forman parte de este Comité de acuerdo a casos particulares.

Artículo 6. Este Comité es responsable de establecer los criterios y la escala de valoración de la carrera académica; recomendar al Comité Evaluador el ingreso y la promoción de los profesores en la carrera académica; solicitar revisión de categoría en la carrera académica; aprobar el plan semestral de trabajo de los profesores contratados a medio tiempo y a tiempo completo; aprobar solicitudes de periodo sabático; participar en el proceso de evaluación de desempeño de los docentes; y desempeñar las tareas asignadas con el objetivo de velar por el cumplimiento del presente Reglamento y los principios, normas y políticas institucionales.

TÍTULO II

DEL PERSONAL ACADEMICO.

Artículo 7. El Personal Académico está constituido por todas aquellas personas que realizan tareas de docencia, gestión académica, investigación, actividades de extensión universitaria, así como otras actividades de naturaleza académica que determine la Universidad.

Artículo 8. Los miembros del Personal Académico se clasifican en:

- a. Los Funcionarios Académicos
- b. Los Profesores
- c. Los Miembros Auxiliares del Personal Académico.

DE LOS FUNCIONARIOS ACADEMICOS:

DEFINICION Y CLASIFICACION.

Artículo 9. Son Funcionarios Académicos las personas designadas por la Universidad para desempeñar las funciones de dirección, coordinación, supervisión o planificación de la gestión académica. Se clasifican en Rector, Vicerrectores, Decanos y Directores de las Escuelas y Unidades Académicas.

DE LOS PROFESORES.

Artículo 10. Es profesor aquella persona contratada por la Universidad para el desarrollo de labores de docencia universitaria, la realización o dirección de actividades y tareas de investigación científica, humanística, tecnológica servicios de extensión, sujeta a una dedicación laboral que se acuerde entre ambas partes, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en este Reglamento para dichas funciones.

Artículo 11. Los profesores prestan sus servicios a la Universidad a través de una o varias Escuelas, Departamentos o Áreas y de acuerdo con las necesidades de la Institución y las necesidades específicas de la Escuela, Departamento o Área del cual dependan. Su contrato es como Profesor de la Universidad y no de un Departamento o Facultad en particular.

Artículo 12. La condición de Funcionario Académico o Administrativo de la Universidad no excluye la de profesor. Esta doble condición deberá hacerse constar en el contrato de aquellas personas en que así proceda.

CLASIFICACION DE LOS PROFESORES:

Artículo 13. Los profesores se clasifican de la manera siguiente:

- a. Profesores de Carrera Académica
- b. Categorías Particulares de Profesores que ostentarán calidades especiales que no conllevan su adhesión a la Carrera Académica.

TÍTULO III:

DEL PERFIL DEL PROFESOR.

Artículo 14. El profesor de la Universidad Iberoamericana deberá reunir las cualidades siguientes:

- a) Mostrar cualidades morales, éticas y personales compatibles con la filosofía de la Universidad.
- b) Conocer y respetar la identidad y filosofía educativa que la Universidad Iberoamericana ha declarado; contribuir activamente al logro de su Misión y al desarrollo de su Proyecto Educativo.
- c) Demostrar competencia académica e idoneidad profesional; saber inspirar y motivar a los y las estudiantes en el marco de los valores que promueve la Universidad.
- d) Desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje atendiendo a los avances logrados en el área de educación y en el área de especialidad en la cual labora, garantizando la excelencia académica.
- e) Desarrollar estrategias educativas que promuevan la creatividad y la innovación como ejes impulsores de los grandes cambios de la humanidad para fomentar en los y las estudiantes la búsqueda de soluciones pertinentes a la problemática de la sociedad.
- f) Mostrar, a través de su labor académica, una perspectiva que responda a las necesidades del país, la región y el mundo.
- g) Realizar un esfuerzo continuo de actualización científica, pedagógica y profesional.

- h) Contribuir a la formación de la comunidad académica e integrarse a ella como un miembro comprometido con su consolidación y desarrollo

TÍTULO IV

DE LOS REQUISITOS PARA SER PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 15. Los requisitos comunes para optar por la posición de Profesor, en cualquiera de las Categorías de Profesores existentes en la Carrera Académica de la Universidad son los siguientes:

- a) Mantener una hoja de vida actualizada que avale su desempeño.
- b) Poseer una formación académica a nivel de postgrado o su equivalente como requerimiento mínimo. La equivalencia será establecida por el responsable del área con la aprobación del comité de Carrera Académica.
- c) Poseer preferiblemente experiencia docente y/o profesional en el área de su competencia.
- d) Participar en actividades de desarrollo profesoral que le fueren requeridas.
- e) Demostrar valores morales y ética profesional en la sociedad
- f) Ser evaluado y aprobado de acuerdo a los procedimientos correspondientes.
- g) Cumplir con el procedimiento de selección, ingreso y contratación establecido en este Reglamento.

Artículo 16. Excepcionalmente, en caso de que las personas no posean título o grado universitario, podrán ser contratadas e ingresar al Personal Académico siempre que se justifique por su experiencia y reputación profesional, su contribución a su área de conocimiento o incidencia en la misma, la cual debe ser avalada por una hoja de vida. Estos casos serán sometidos por el o la responsable del área al Comité de Carrera Académica para su consideración, y éste a su vez remitirá su opinión al Comité Evaluador para su decisión final.

TÍTULO V

DE LOS DERECHOS DE LOS PROFESORES.

Artículo 17. Son derechos comunes a todos los profesores y profesoras:

- a. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, dentro de los principios de la libertad de cátedra.
- b. Recibir la remuneración y los beneficios marginales ofrecidos por la Universidad que le correspondan de acuerdo a su categoría y a la modalidad de contratación.
- c. Ser promovido en la Carrera Académica, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos.
- d. Recibir tratamiento respetuoso de sus superiores, colegas, personal administrativo y estudiantes.
- e. Tramitar y obtener a través de su superior inmediato las licencias y permisos que requiera.
- f. Disfrutar de becas al igual que sus hijos y cónyuges, conforme el Reglamento de Becas y en función de su dedicación o vinculación con la Institución.
- g. Presentarse como candidato a becas en el país o en el exterior por convenios que tenga la Universidad con otras universidades o instituciones.
- h. Acceder a programas de formación, capacitación y actualización en las condiciones que determinen los programas y la Universidad.

- i. Publicar y divulgar los resultados de su producción intelectual o artística de acuerdo a la política de publicaciones de la Universidad Iberoamericana.
- j. Tener conocimiento previo sobre los fundamentos, criterios y procedimientos que se consideran en su evaluación de desempeño y de los resultados de la misma.
- k. Participar en la toma de decisiones de naturaleza académica que se corresponden con las funciones que desempeña.
- l. Solicitar fondos para investigación, programas de desarrollo profesional.
- m. Tener acceso a documentación que le concierna como académico de la Universidad.
- n. No ser sujeto de discriminación política, racial, económica, religiosa, de género o de cualquier otra índole.
- o. Recibir información directa sobre anomalías presentadas en el registro de su asistencia.

TÍTULO VI

DE LOS DEBERES Y FUNCIONES DE LOS PROFESORES.

Artículo 18. Son deberes comunes a todos los profesores de la Universidad Iberoamericana:

- a. Cumplir con el Reglamento Académico, con los Estatutos y con todas las normas de la Universidad.
- b. Ejercer su actividad académica con objetividad intelectual, rigor científico y respeto a las diferentes corrientes y teorías de pensamiento.
- c. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, económica, religiosa, de género o de cualquier otra índole.
- d. Presentar previo al inicio de cada período académico al Director de Escuela en la cual labora el sílabo de la(s) asignatura(s) a impartir.
- e. Hacer del conocimiento de sus estudiantes, al inicio de cada período, el sílabo de la asignatura.
- f. Cumplir con el sílabo de asignatura establecido en el plan de estudios correspondiente.
- g. Mantener buenas relaciones con sus estudiantes, exhibiendo siempre el respeto que debe existir entre profesor y alumno.
- h. Cumplir presencialmente con la dedicación de tiempo pactada en su contrato con la Universidad.
- i. Realizar su labor docente exclusivamente en los lugares asignados para estos fines dentro del recinto universitario o fuera con previa autorización de las instancias correspondientes.

- j. Atender las orientaciones de las autoridades académicas de la Universidad para la buena marcha de las actividades académicas.
- k. Participar en los programas de formación y desarrollo llevados a cabo por la Unidad de Desarrollo Docente de esta Universidad.
- l. Ofrecer tratamiento respetuoso a sus superiores, colegas y personal administrativo.
- m. Reportar las evaluaciones que haya asignado a sus estudiantes, llevar récord de los mismos y dar a conocer sus resultados de acuerdo con el Reglamento y el Calendario Académico de la Universidad.
- n. Atender la solicitud de revisión de calificaciones de los y las estudiantes en los plazos establecidos por el Reglamento Académico.
- o. Reportar al Decanato de estudiantes, vía la Dirección de la Carrera, los casos de estudiantes que a su juicio presenten dificultades que puedan afectar su rendimiento.
- p. Registrar su asistencia a clases siguiendo las normas y procedimientos que determine la Universidad.
- q. Reponer, mediante acuerdo previo con sus estudiantes, las horas de clase que por cualquier motivo haya dejado de impartir y comunicar el horario de reposición con anticipación a Gestión Humana Docente a través de su Escuela.
- r. Participar en la elaboración, revisión y evaluación de los programas de las asignaturas que imparte.
- s. Participar en la asesoría y calificación de trabajos de grado, en caso de ser requerido por su Director o Decano.
- t. Participar en los programas que la Universidad desarrolle para servicio de la sociedad y en aquellas actividades diseñadas para contribuir con el logro de sus objetivos y el cumplimiento de su misión.
- u. Acreditarse como profesor de la Universidad en todas sus publicaciones o actividades de carácter académico, si es profesor a tiempo completo.

TÍTULO VII

DE LA CARRERA ACADEMICA Y SUS PROFESORES.

DEFINICION:

Artículo 19. La Carrera Académica es el proceso de ingreso, formación, ascenso y permanencia en las categorías docentes vigentes en la Universidad Iberoamericana, de acuerdo a los criterios y la escala de valoración establecidos por el Comité de Carrera Académica.

Artículo 20. Se establecen los siguientes objetivos en la Carrera Académica

- a) Categorizar, de una manera coherente, organizada y sistemática, al personal docente de la Universidad.
- b) Mantener la supervisión progresiva y continua de las funciones de docencia.
- c) Promover la calidad de la docencia, la investigación y las labores de extensión como estímulo para el desarrollo de una Carrera Académica que garantice la excelencia en la Universidad.
- d) Garantizar la integración plena del personal docente a los procesos de superación continua de la Universidad.
- e) Promover la estabilidad laboral del Personal Académico, elevar su calidad de vida y bienestar profesional.

DEL INGRESO

Artículo 21. El ingreso de un nuevo profesor a la Universidad, el Comité de Carrera Académica determinará la categoría en la que se le ubicará, siguiendo estrictamente los criterios y procedimientos establecidos por dicho Comité.

Artículo 22. Los criterios para ingresar a la Carrera Académica son: Grado académico, experiencia docente y profesional, producción intelectual, formación y capacitación permanente, dominio de idiomas y tecnología de la información.

Artículo 23. Los criterios para determinar por primera vez la categoría que corresponde a un profesor contratado a medio tiempo o tiempo completo se especifican en los requisitos mínimos estipulados para cada categoría.

DE LA PROMOCION Y LA PERMANENCIA

Artículo 24. La promoción y permanencia dentro de la Carrera Académica dependerá fundamentalmente de la calidad del trabajo realizado por el profesor en la Universidad, del nivel de cumplimiento con las actividades consignadas en su contrato de trabajo, de sus avances en el área profesional y de investigación, su nivel de actualización en el área en que labora y su identificación con el perfil del docente establecidos en el Artículo 14 de este Reglamento.

Párrafo 1. Para poder ser promovido, deberá cumplir con los requisitos establecidos para cada categoría. Estos méritos deben ser certificados por una evaluación a cargo del Comité de Carrera Académica de esta Universidad, haciendo uso del instrumento existente para estos fines descritos en el Manual Docente y debiendo esto ser refrendado por el Comité Evaluador.

Párrafo 2. La promoción en la Carrera Académica deberá ser de manera gradual. En cada ocasión, el profesor podrá ascender solamente a la categoría inmediatamente superior a la que ocupa.

Artículo 25. Los profesores que ostentan las categorías de Profesor Auxiliar

y Profesor Adscrito, y que impartan docencia por dos (2) años consecutivos, o seis (6) períodos académicos, serán evaluados para determinar si procede su promoción en la Carrera Académica.

Artículo 26. Los profesores que ostentan la categoría de Profesor Adjunto, y que impartan docencia por cuatro (4) años consecutivos, o doce (12) períodos académicos, serán evaluados para determinar si procede su promoción a la categoría de Profesor Titular.

Párrafo 1. El Comité Evaluador está facultado para hacer revisión extraordinaria de la categoría de aquel profesor que exhiba un desempeño excepcional, a solicitud del Decano o Director de la Escuela de que se trate.

Párrafo 2. A cada categoría le corresponde un nivel de remuneración específico, de acuerdo a las normas vigentes al efecto. Se toman en cuenta los siguientes criterios: grado académico, evaluación docente, experiencia docente y profesional, sentido de pertenencia y antigüedad en UNIBE, producción intelectual, formación y capacitación permanente.

TÍTULO VIII

DE LAS CATEGORIAS GENERALES DE PROFESORES.

Artículo 27. La Carrera Académica comprende las siguientes categorías de profesores en orden jerárquico:

- a) Titular**
- b) Adjunto**
- c) Adscrito**
- d) Auxiliar**

Del Profesor Titular

Artículo 28. El Profesor Titular es aquel que tiene acreditado título de maestría, doctorado o su equivalente en el país, ha sido calificado con las mayores puntuaciones del instrumento de evaluación diseñado para estos fines en las siguientes áreas:

Experiencia docente y profesional, permanencia en UNIBE, producción intelectual, y participación activa en programas de extensión, actualización profesional o pedagógica, a través de cursos, talleres, diplomados y otros.

Párrafo Único. Los méritos acumulados por un profesor que ha realizado aportes sobresalientes a la sociedad en su área del saber lo califican para optar por esta categoría.

Del Profesor Adjunto

Artículo 29. El profesor adjunto tiene acreditado título de especialización, maestría o su equivalente en el país, ha sido calificado con las mayores puntuaciones del instrumento de evaluación en las siguientes áreas: experiencia docente y profesional, permanencia en

UNIBE, participación activa en programas de extensión, actualización profesional o pedagógica a través de cursos, talleres, diplomados, y que desarrolla estudios de su especialidad, participa activamente en la universidad en la revisión de los programas educativos, programas de capacitación docente, actividades culturales y científicas, entre otras.

Del Profesor Adscrito

Artículo 30. El profesor adscrito tiene acreditado título de especialización o curso de postgrado, obtuvo una calificación satisfactoria en su proceso de evaluación y se encuentra en proceso de formación dentro de su campo de especialización y la docencia.

Del Profesor Auxiliar

Artículo 31. El profesor auxiliar tiene título de grado acreditado en el país, ha desempeñado funciones de instructor en programas de capacitación en organizaciones debidamente reconocidas y/o posee experiencia profesional. Es un profesor que ha tenido una excelente trayectoria como estudiante universitario y cursa programa de postgrado. Ha demostrado alta competencia en su campo profesional.

Párrafo Único. El Comité de Carrera Académica está facultado para recomendar el ingreso de un profesor a una categoría de la Carrera Académica, de acuerdo a sus méritos, corresponde al Comité Evaluador la aprobación de dicha recomendación.

DE LAS CATEGORIAS PARTICULARES DE PROFESORES

Artículo 32. Se establecen las siguientes categorías particulares de profesor:

a) Profesor Visitante: Es aquel profesor invitado por la Universidad para impartir docencia, investigación y/o realizar consultorías en un período determinado. El Profesor Visitante será elegido en función de la excelencia de su trayectoria académica, la calidad de su trabajo profesional y la necesidad de la Institución.

b) Profesor Sustituto: Es la persona que pasa a ocupar temporalmente el cargo de un profesor, ausente por licencia o alguna otra razón. El procedimiento para su selección se encuentra descrito en el Manual Docente.

c) Profesor de Programas Especiales: Son profesores contratados para realizar docencia y otras actividades académicas, en programas que no culminen en título universitario.

d) Profesor de Centros de Salud: Se considera Profesor de Centros de Salud (PCS) todo aquel que ha sido contratado por la Universidad por recomendación del Decano de la Facultad de Salud para llevar a cabo la labor docente en el ámbito de los centros de salud con los cuales la Institución ha suscrito convenios, de acuerdo con el programa establecido en el plan de estudios correspondiente.

e) **Profesor Especial:** Es aquel profesor contratado para ejercer la docencia, investigación u otros servicios en condiciones diferentes a las estipuladas en las modalidades anteriores. Su condición de Profesor Especial y la justificación de su modalidad de contratación deberán especificarse en su contrato de trabajo (tutoriales, corrección de tesis, investigaciones, elaboraciones de material didáctico, etc.).

Párrafo 1. Al finalizar su contrato el Profesor Especial podrá ingresar a la Carrera Académica. El tiempo dedicado a la Universidad como Profesor Especial será tomado en cuenta para establecer la categoría correspondiente.

Párrafo 2. Todas las categorías de profesores a las que se refiere el presente artículo deben cumplir con el perfil y los requisitos para ser Profesor de UNIBE establecidos en los artículos 14 y 15. Estos profesores no pertenecen a la Carrera Académica.

TÍTULO IX

DE LOS MIEMBROS AUXILIARES DEL PERSONAL ACADEMICO.

Artículo 33. Son Miembros Auxiliares del Personal Académico las personas que sean contratadas para asistir a uno o varios miembros del Personal Académico en el desempeño de sus tareas. El profesor de la asignatura debe tramitar la solicitud a través de su Escuela y contar con la aprobación de la Vicerrectoría Académica.

Artículo 34. Los Miembros Auxiliares del Personal Académico se clasifican en Monitor y Asistente del Profesor.

Artículo 35. Asistente de Profesor: el profesional contratado por la Universidad para asistir a uno o más miembros del Personal Académico en las labores de docencia, investigación y extensión, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- a) Poseer un título universitario.
- b) Presentar credenciales que certifiquen su experiencia en el área en la que va a trabajar.
- c) Presentar recomendación de parte del miembro del Personal Académico encargado(a) del área en que va a laborar.
- d) Mostrar cualidades morales, éticas y personales compatibles con la filosofía de la Universidad.

Artículo 36. Monitor: El/la estudiante contratada para apoyar al Personal Académico en las labores de docencia, que deberá reunir los requisitos que siguen:

- a) Estar inscrito como estudiante regular de la Universidad.
- b) Haber aprobado el Ciclo Básico y un mínimo de 15 créditos cursados en UNIBE.

- c) Haber obtenido una calificación de “A” en la asignatura en la que va a trabajar.
- d) Tener un índice académico semestral y acumulado igual o superior a 3.00.
- e) Haber recibido recomendación positiva de parte de dos profesores de la Universidad, uno de los cuales debe ser el profesor de la asignatura en la que va a trabajar.

Párrafo Único: Los Monitores que, al finalizar el semestre, no mantengan el requisito establecido en el literal (d) deberán cesar sus funciones de manera inmediata.

TÍTULO X

DE LAS DISTINCIONES ESPECIALES.

Artículo 37. Los profesores que han prestado servicios académicos a la Universidad de especial trascendencia, o exhibido excepcionales méritos científicos, humanísticos, artísticos, profesionales o técnicos, se le podrán conceder los títulos de:

- a) Profesor Meritísimo**
- b) Profesor Honorario**

Artículo 38. Las distinciones de **Profesor Meritísimo** y **Profesor Honorario** sólo podrán ser otorgadas por el Consejo Académico, con el voto favorable de por lo menos las dos terceras partes de sus integrantes.

Artículo 39. Profesor Meritísimo: Esta distinción podrá otorgarse al profesor y a la profesora que haya realizado trabajos académicos en la Universidad por veinte años o más y que además sea considerado merecedor de este reconocimiento por la calidad de su trabajo en la enseñanza o en 1a investigación, siempre que en sus récord no haya constancia de haber cometido faltas y que nunca haya obtenido calificaciones insuficientes en las evaluaciones del Personal Académico que realiza la Universidad.

Artículo 40. Profesor Honorario: Esta distinción la otorga el Consejo Académico a personalidades de reconocida trayectoria humanística, docente, científica, artística, o técnica por sus méritos y aportes a la sociedad.

TÍTULO XI

DE LA SELECCIÓN, INGRESO, CONTRATACIÓN, REMUNERACIÓN, FORMACION Y RETIRO DEL PERSONAL ACADEMICO.

DE LA SELECCIÓN

Artículo 41. La selección del Personal Académico se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Las Direcciones de Escuelas y/o programas efectuarán concursos de mérito u otros métodos de selección que se consideren pertinentes a fin de identificar el mayor número posible de profesionales que puedan ser considerados candidatos idóneos para desarrollar trabajo académico.
- b. Efectuada la preselección del Personal Académico, el Decano, o Director de Escuela estudiará cada expediente y entrevistará a cada candidato.
- c. El Decano o Director de Escuela tramitará los expedientes de los candidatos y los enviará con sus recomendaciones a la Dirección de Gestión Humana Docente.
- d. La Dirección de Gestión Humana Docente entrevistará, depurará y evaluará a los candidatos propuestos y enviará los nombres de los que cumplan con los requisitos establecidos en este Reglamento al Comité de Carrera Académica para la revisión de los expedientes, quien a su vez tramitará al Comité Evaluador para la decisión final.

DEL INGRESO

Artículo 42. El Comité de Carrera Académica determinará la categoría en la que se ubicará a los profesores de nuevo ingreso, previo a su nombramiento, siguiendo estrictamente los criterios y procedimientos establecidos por la Universidad. El Comité Evaluador deberá aprobar o rechazar la categorización realizada por el Comité de Carrera Académica.

Párrafo 1. Los criterios para determinar por primera vez la categoría que corresponde a un profesor contratado a medio tiempo o tiempo completo, se especifican en los requisitos mínimos estipulados para cada categoría.

DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 43. La vinculación laboral de todo profesor seleccionado, como se prevé en el presente Reglamento, se hará mediante contrato de trabajo escrito, en el que se indicará, además de los requisitos generales de todo contrato, la siguiente información:

- Categoría en la Carrera Académica.
- Duración.
- Facultad, Departamento o Escuela en la que prestará sus servicios.
- Horario.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:

Artículo 44. El cuerpo docente, de acuerdo a su dedicación y vinculación con la Universidad, podrá ser contratado de acuerdo a una de las siguientes modalidades:

- a) **Profesor de Dedicación Exclusiva:** Es aquel que compromete con carácter de exclusividad su actividad académica con la Universidad Iberoamericana, no debiendo realizar ningún otro tipo de trabajo de carácter académico, remunerado o no, en otra institución sin previa autorización del Rector de la Universidad. Su dedicación es de 40 horas semanales, distribuidas entre docencia, investigación, servicio, producción de material didáctico y gestión académica, de acuerdo a un Plan Semestral de Trabajo aprobado por la Vicerrectoría Académica, en el que debe consignarse el número de horas que el profesor dedica a cada actividad.
- b) **Profesor a Tiempo Completo:** Es aquel que dedica a la Universidad Iberoamericana de 30 a 40 horas semanales, sin carácter de exclusividad, distribuidas entre docencia, investigación, servicio, producción de material didáctico y gestión académica, de acuerdo a un Plan Semestral de Trabajo aprobado por la Vicerrectoría Académica,

en el que debe consignarse el número de horas que el profesor dedica a cada actividad.

- c) **Profesor a Medio Tiempo:** Es aquel que dedica a la Universidad entre 20 y 29 horas semanales de docencia, investigación, servicio y gestión académica, de acuerdo a un Plan Semestral de Trabajo aprobado por la Vicerrectoría Académica en el que debe consignarse el número de horas que el profesor dedica a cada actividad.
- d) **Profesor por Asignatura:** Es aquel que la Universidad contrata para la docencia de asignaturas específicas. Por tanto, la duración del compromiso de la Universidad con él o la docente será sólo por el tiempo que el profesor imparta la o las asignaturas para las que fue contratado.

Párrafo Único. La carga docente del Profesor por Asignatura no deberá exceder de 19 horas semanales.

Artículo 45. Los contratos de los Profesores por Asignatura podrán ser renovados o no al principio de cada período académico.

TÍTULO XII

DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS DE LOS PROFESORES CONTRATADOS A TIEMPO COMPLETO, MEDIO TIEMPO Y DEDICACION EXCLUSIVA.

DE LAS ACTIVIDADES ACADEMICAS:

Artículo 46. La actividad académica comprende las siguientes áreas: docencia (que comprende las horas en aula, laboratorio o cualquier otro lugar destinado a la docencia), investigación, gestión académica y consultoría. Cada semestre el Decano o Director de Escuela preparará un Plan Semestral de Trabajo, en el que se consigna la carga horaria asignada a cada actividad.

- a) La carga horaria de **docencia** asignable durante los semestres regulares a un profesor de Tiempo Completo, Medio Tiempo o por Asignatura se determinará en función de las necesidades académicas del semestre. Esta carga horaria debe ser cumplida íntegramente bajo responsabilidad de los Decanos y Directores de Carrera.
- b) La **Investigación** es el trabajo que realiza el docente siguiendo las normas y procedimientos establecidos por la Universidad en su Reglamento de Investigación y que tendrá como finalidad principal la obtención de aportes científicos a la Universidad o a su comunidad científica nacional o internacional.
- c) La **Consultoría** se desarrolla a través de actividades de asesoría, desarrollo de proyectos u otras que relacionan al docente con las comunidades, empresas o instituciones del entorno, y que logran como producto final la elaboración de informes o, en su caso, programas importantes a implementarse en las comunidades, empresas o instituciones a las que se ha brindado esta actividad.

- d) La **Gestión Académica** se refiere a la coordinación de programas académicos de educación continua, grado, post-grado y/o doctorado, al diseño y ejecución de proyectos y otras funciones administrativas asignadas por el Comité de Carrera Académica.

DE LA REMUNERACIÓN:

Artículo 47. Los miembros del Personal Académico recibirá una remuneración por sus servicios en función de:

- a. La categoría que obtenga en la Carrera Académica.
- b. La modalidad con que hubiere sido contratado para el desempeño de sus funciones.

Párrafo Único. La remuneración de los y las Profesores Especiales se regirá por los términos y las condiciones convenidas entre las partes.

DE LAS JUBILACIONES Y PENSIONES:

Artículo 48. Los integrantes del Personal Académico que hayan cumplido con las condiciones para su jubilación establecidas en la Ley de Seguridad Social, serán declarados por el Rector como Profesores o Funcionarios Académicos Meritísimos y si su permanencia en la Universidad pudiere considerarse necesaria, el Rector concertará las condiciones de su trabajo y remuneración.

TÍTULO XIII

VACACIONES Y LICENCIAS.

DE LAS VACACIONES

Artículo 49. El Personal Académico disfrutará de vacaciones según lo estipulado por el Código de Trabajo. Las vacaciones deberán ser disfrutadas en los períodos definidos por el Calendario Académico y nunca deben coincidir con los períodos de docencia o evaluación.

DE LAS LICENCIAS

Artículo 50. Los miembros del Personal Académico pueden solicitar licencia por motivos familiares o de salud, las cuales pueden concederse con o sin disfrute de sueldo, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

Debe solicitarse al Decano o Director de Escuela o Departamento, quien la tramitará a la Dirección de Gestión Humana Docente para su aprobación. Es responsabilidad del profesor que solicita la licencia recomendar un sustituto temporal, el cual debe ser aprobado por el Decano o Director de su Escuela o Departamento y la Dirección de Gestión Humana Docente, quien será responsable de los trámites correspondientes frente al Departamento de Contabilidad.

DE LOS PERMISOS

Artículo 51. Los permisos se refieren a la ausencia autorizada de un mínimo de un día. Es responsabilidad del profesor la reposición de las horas de docencia no impartidas durante el permiso. El permiso debe solicitarse al Decano o Director de Escuela o Departamento, quien lo tramitará a la Dirección de Gestión Humana Docente para su aprobación y seguimiento.

DEL PERÍODO SABÁTICO

Artículo 52. El Profesor o Profesora de Carrera Académica que haya laborado en forma continua durante diez años, adquiere el derecho a disfrutar de un período sabático con fines de estudio o investigación.

Párrafo 1. Durante este período el profesor recibirá como remuneración el promedio del salario devengado durante el último año. Adicionalmente, por interés de la Universidad y por la naturaleza de los estudios y/o investigación esta remuneración podrá ser aumentada.

Párrafo 2. El período sabático será ordinariamente de un semestre académico. El profesor podría optar por un periodo más largo, hasta un año. En este caso deberá proponer un Plan de Trabajo congruente con las líneas de interés de su unidad académica, detallando las actividades que realizará. El solicitante deberá formalizar un compromiso en virtud del cual asegure a la Universidad que trabajará por lo menos dos años en ella, luego de reintegrarse a ésta después de agotar el período sabático.

Artículo 53. La solicitud de este período sabático, junto al Plan de Trabajo, que especificará objetivos, metodología, productos esperados y cronograma, serán dirigidos al Decano o Director de Escuela o Departamento, quien con su opinión la dirigirá al Comité de Carrera Académica, para su aprobación o rechazo. La decisión sobre cada solicitud está subordinada a los méritos del solicitante, y a la decisión del Comité Evaluador, entendiendo que el período sabático constituye un caso especial y que responde a las necesidades de la Universidad.

Artículo 54. Al término del período sabático el profesor debe rendir un informe al Decano Director de Escuela, con copias dirigidas al Rector, la Dirección de Gestión Humana Docente, y al Comité de Carrera Académica detallando las actividades realizadas. El informe debe estar acompañado de los documentos probatorios de los trabajos realizados.

Párrafo Único. La vigencia del período sabático estará sujeta al cumplimiento del Plan de Trabajo. El resultado de la investigación será publicado por la Universidad, de acuerdo a la política de publicación vigente. El profesor tiene la obligación de dar a conocer los hallazgos de su investigación en actividades académicas.

TÍTULO XIV

FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL ACADEMICO.

Artículo 55. Los miembros del Personal Académico deben participar en programas de formación y desarrollo, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que desempeñe. Estos programas comprenden tanto el área pedagógica como profesional. Los programas ofrecidos por la Universidad estarán debidamente certificados para fines de su acreditación. Cada profesor debe asistir a por lo menos veinte (20) horas al año de programas de formación y desarrollo. La participación en programas de formación y desarrollo es un criterio a tomar en cuenta para la promoción de los profesores en la Carrera Académica.

TÍTULO XV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Artículo 56. La evaluación del desempeño del personal docente es el proceso mediante el cual se analizan los niveles de calidad de la práctica educativa de los profesores, así como sus niveles de cumplimiento dentro de las funciones que les compete, en el marco de las políticas educativas y la programación de la unidad académica a la cual se haya adscrito y de la universidad en general, tal como se establece en las normas, criterios y procedimientos establecidos en este Reglamento.

Artículo 57. La evaluación de los docentes es un proceso permanente, que forma parte de la evaluación institucional. Cada docente será evaluado al menos una vez al año. La evaluación tiene como objetivo la búsqueda permanente de la calidad educativa, al identificar fortalezas y debilidades de la labor docente, consolidar las fortalezas, identificar estrategias para superar las debilidades, y promover la reflexión permanente del profesorado sobre su propia práctica. Este proceso contribuye al mejoramiento permanente de las aptitudes y actitudes del docente y de los procesos formativos bajo su responsabilidad.

MODALIDADES DE EVALUACIÓN:

Artículo 58. El proceso de evaluación del personal docente está sujeto a las siguientes modalidades:

- a) **La autoevaluación:** La efectúa el propio docente, con sentido de autocrítica sobre su propia práctica, lo cual le proporciona desarrollo profesional y dominio de la metodología reflexiva innovadora.
- b) **Acompañamiento a los docentes:** Es un proceso de apoyo pedagógico a los docentes a través de observaciones en aula, seguidas por un intercambio reflexivo observador / docente, para retroalimentar

sobre las estrategias de enseñanza – aprendizaje, facilitando así la incorporación de nuevos elementos innovados a la práctica de aula.

- c) **Heteroevaluación:** la realizan los y las estudiantes y el Decano o Director de carrera, para verificar el nivel de cumplimiento de los programas de las asignaturas y si los mismos se desarrollan en congruencia con los propósitos y el perfil del egresado de la carrera de que se trate así como con la filosofía, misión y visión de la Universidad, tomando en cuenta la concepción educativa que orienta la formación de profesionales.

Artículo 59. El Comité de Carrera Académica realizará las correlaciones entre informaciones provenientes de diferentes fuentes, lo cual le permitirá tomar decisiones oportunas y posibilitará revisiones y reflexiones compartidas sobre el trabajo académico de la Universidad como un todo. Este proceso de evaluación deberá incluir programas de actividades dirigidas a superar las fallas detectadas y a motivar la superación continua de la calidad del trabajo que se realiza.

DE LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE:

Artículo 60. La evaluación del docente comprenderá los siguientes aspectos:

- a) **Formación académica y actualización:** Comprende la participación satisfactoria en cursos de formación, actualización, perfeccionamiento y complementación, así como la participación activa en conferencias, seminarios, congresos y demás actividades relacionadas con la especialidad de su labor académica, ya sea como participante espectador o como disertante.
- b) **Desempeño en la gestión y el ejercicio de la docencia.** Esta evaluación comprende aspectos como: responsabilidad, rendimiento en el trabajo, puntualidad, colaboración, iniciativa y relaciones interpersonales. Comprende además la capacidad de planeación, organización, dirección y coordinación de la enseñanza. Igualmente toma en cuenta las estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación, así como el uso de tecnologías y otros recursos como herramienta educativa. Las informaciones para evaluar este com

ponente serán recogidas a través de instrumentos aplicados a los estudiantes, docentes y a los Decanos o Directores de las Escuelas a que corresponden los educadores.

- c) **Producción intelectual:** Comprende el diseño y desarrollo de proyectos de investigación, la elaboración de informes técnicos y científicos que tengan la calidad exigida para un trabajo de esta naturaleza, informes finales de investigaciones realizadas, así como la participación en investigaciones y/o publicaciones. Incluye la publicación de artículos, investigaciones y otros textos relacionados con áreas afines. Estas informaciones se recogerán a través de su hoja de perfil profesional.

NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Artículo 61. El Decano o Director de Escuela le comunicará a cada profesor evaluado, por escrito, el resultado de su evaluación. Sostendrá reuniones semestrales con cada profesor con el objetivo de indicar las fortalezas y debilidades, motivar la superación permanente de la calidad del trabajo que se realiza y para la elaboración de un plan de capacitación y formación al docente de acuerdo con las debilidades detectadas.

Artículo 62. Conforme a los resultados obtenidos, el Comité de Carrera Académica procederá a recomendar las acciones a tomar en cuenta, las cuales implican, plan de mejoramiento docente, a través de programas de capacitación y seguimiento a la práctica, y otras acciones relacionadas con la renovación del contrato, renovación condicional del mismo, o la no renovación definitiva.

TITULO XVI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 63. El Régimen Disciplinario tiene por objetivo garantizar que el ejercicio de las funciones académicas en la Universidad se realice conforme a los principios de legalidad, moralidad, responsabilidad y cooperación.

Artículo 64. Se consideran faltas disciplinarias el incumplimiento de las funciones y deberes del docente, establecidas en este Reglamento, y las conductas reñidas con la misión, filosofía y valores que sustenta la Universidad, así como con los principios y normas éticas y morales en los que se fundamenta el quehacer universitario.

Párrafo Único. En todo procedimiento disciplinario se le reconoce como garantía para el docente el derecho de expresar libremente sus argumentos y de aportar todos los medios de prueba que considere oportuno.

DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS Y LAS SANCIONES

Artículo 65. Las faltas disciplinarias se clasifican de la manera siguiente:

- a) Faltas Graves
- b) Faltas Leves.

Artículo 66. Se consideran Faltas Graves:

- a) Proferir amenazas, insultar o agredir físicamente a los y/o las estudiantes, al personal administrativo y/o académico de la Universidad.

- b) Requerir beneficios económicos o de cualquier índole de los estudiantes de la Universidad por amenazas o por promesas.
- c) La comisión de infracciones a la Ley Penal que conlleven penas criminales o correccionales.
- d) Presentarse en el lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol y/o de sustancias controladas.

Párrafo 1: La comisión de infracciones conforme a la letra d del artículo 66 de este reglamento implica la suspensión de pleno derecho del docente hasta que intervenga sentencia definitiva o irrevocable.

Párrafo 2: Cuando algún miembro del personal académico cometa alguna falta grave, no prevista en el presente reglamento, se procederá a instruir el expediente y a tramitarlo en la forma indicada en este reglamento.

Artículo 67. Se consideran Faltas Leves:

- a) No cumplir con el régimen horario asignado.
- b) Fumar en los lugares donde está prohibido hacerlo.
- c) Presentarse en el lugar de trabajo vestido en forma inconveniente.
- d) Dañar materiales de la Universidad y no proceder a su reposición.
- e) No devolver oportunamente el material de la Biblioteca.
- f) No entregar calificaciones a tiempo.
- g) Incumplir las disposiciones normativas de la Universidad.
- h) Violar las Condiciones Generales del Servicio de Correo Electrónico (e-mail) de la Universidad Iberoamericana (UNIBE).

Artículo 68. La comisión de una falta calificada de leve será sancionada de la forma siguiente: amonestación verbal o escrita, suspensión o terminación del contrato.

Artículo 69. La amonestación verbal o escrita será emitida por la Dirección de Gestión Humana Docente. La amonestación escrita se hará en forma de memorando, el cual se entregará al profesor, con copia a las instancias de la Universidad que correspondan. Tres amonestaciones escritas tienen como consecuencia el retiro del miembro del Personal Académico.

DEL COMITÉ DE DISCIPLINA

Artículo 70. Se crea un Comité de Disciplina para juzgar y decidir sobre las **faltas disciplinarias graves**.

Artículo 71. El comité de disciplina estará integrado por el Director de Gestión Humana Docente, quien lo presidirá, el Decano o Director de la escuela a que pertenezca la persona implicada, un profesor.

Artículo 72. El ejercicio de las acciones por la comisión de faltas disciplinarias podrá ser incoado a solicitud de cualquier miembro del personal docente, administrativo, estudiante o personal directivo de la Universidad quien presentará su queja ante el Director de la Escuela, el Decano, los Vicerrectores o el Rector de la Universidad. La queja o denuncia se formulará por escrito y se hará constar en acta levantada al efecto por la autoridad universitaria que reciba la misma y firmada debidamente por el o la informante.

Artículo 73. El presidente del Comité de Disciplina, al recibir una queja o denuncia, comisionará a un miembro del mismo para que proceda a su examen y evaluación. El miembro comisionado podrá proceder al interrogatorio del autor de la denuncia, al implicado y a cualquier otra persona cuya audición pueda resultar útil.

Artículo 74. El miembro comisionado, deberá someter al Comité de Disciplina, en un plazo no mayor de 72 horas, sus recomendaciones, sobre si debe procederse al conocimiento del fondo del asunto por dicho comité.

Artículo 75. En caso de acoger la propuesta de conocimiento del fondo, se citará a los involucrados a una reunión mediante una comunicación escrita. En esta reunión, el Comité de Disciplina escuchará las partes involucradas y luego se retirará a deliberar. Dentro de los siguientes diez (10) días, el Comité emitirá su decisión con el voto de la mitad mas uno de los miembros que hayan participado en el conocimiento del caso, la cual le será comunicada por escrito, a las partes involucradas.

Titulo XVII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 76. El presente Reglamento deroga y sustituye cualquier otra disposición anterior que le sea contraria.

Artículo 77. Cualquier asunto no previsto en este Reglamento será resuelto por el Comité Evaluador, el Rector y/o Consejo Académico.

Nota: Este reglamento fue aprobado en la sesión del Consejo Académico de fecha 15 de noviembre de 2005.