



REGLAMENTO DOCENTE

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Base Legal:

- Constitución Política del Perú
- Ley Universitaria 30220
- Reglamento General de la UMA
- Estatuto de la Universidad
- Reglamento General de la Universidad
- Reglamento Ratificación Docente
- Directiva de Evaluación

Artículo 2°.- El presente reglamento regula los procesos, etapas, requisitos y condiciones en la que el profesor desarrolla la docencia en la Universidad María Auxiliadora (en adelante, UMA). Las normas del presente reglamento tienen el propósito de alcanzar la calidad y la excelencia académica de la institución.

Artículo 3°.- Los docentes de la UMA se rigen exclusivamente por las normas propias del régimen laboral privado y por las disposiciones del presente reglamento. Los contratos se rigen por los principios de la libertad contractual.

Artículo 4°.- Son objetivos de la carrera docente:

- a. Promover y desarrollar las actividades del proceso de enseñanza con una formación integral que realizan los docentes de la UMA.
- b. Brindar las condiciones para el desarrollo de las labores y producción académica, de la investigación científica, tecnológica, y labores artísticas y culturales de los docentes.
- c. Establecer criterios y procedimientos que permitan incorporar a docentes de alta calidad académica, y de investigación en la universidad.
- d. Determinar criterios y condiciones que contribuyan al desarrollo de las capacidades de los docentes para el buen desempeño de sus labores, así como el reconocimiento de logros y méritos.

CAPÍTULO II DE LOS DOCENTES

Artículo 5°.- Los docentes de la UMA son miembros de la comunidad universitaria. Es inherente a la docencia universitaria: la enseñanza-aprendizaje, la investigación, la capacitación permanente, la producción intelectual, la proyección social y la gestión universitaria; los profesores de la Universidad en condición docente, cumplen estas funciones dentro de sus diversas clases o régimen de dedicación. Su desempeño se regula por el Estatuto, el presente reglamento y están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.



Artículo 6°.- Para el ejercicio de la docencia universitaria, es obligatorio contar con:

- a. El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.
- b. El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.
- c. El grado de Doctor para la formación a nivel doctorado.

Los docentes extraordinarios pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria.

Artículo 7°.- La admisión a la carrera docente se hace invitación y/o concurso.

Artículo 8°.- Los docentes de la universidad se clasifican en los siguientes niveles:

Nivel 1: Contratado con nivel remunerativo de Principal, con los siguientes requisitos:

- Título profesional
- Grado académico de Doctor, el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales y haberse desempeñado como docente con categoría o equivalencia de asociado.
- Por excepción podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.

Nivel 2: Contratado con nivel remunerativo de asociado, con los siguientes requisitos:

- Título profesional
- Grado académico de Maestro y haberse desempeñado previamente como docente con categoría o equivalencia de auxiliar.
- Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional.

Nivel 3: Contratado con nivel remunerativo de auxiliar, con los siguientes requisitos:

- Título profesional
- Grado de Maestro
- Tener como mínimo cinco (05) años en el ejercicio de su profesión.

Los requisitos exigidos para ser profesor universitario pueden haber sido adquiridos en una universidad distinta a la UMA.

Artículo 9°.- Docentes contratados, son docentes que suscriben un contrato con la institución, por invitación o previo procedimiento de selección, y se rigen por las normas del régimen contractual de la actividad privada.

Artículo 10°.- Excepcionalmente y previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, la universidad podrá convocar a concurso de plazas ordinarias, de acuerdo a las necesidades que el caso lo requiera.

Los docentes ordinarios son de tres categorías:

Principal: con los siguientes requisitos:

- Título profesional
- Grado académico de Doctor, el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales y haberse desempeñado como docente con categoría o equivalencia de asociado.
- Por excepción podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.



Asociado: con los siguientes requisitos:

- Título profesional
- Grado académico de Maestro y haberse desempeñado previamente como docente con categoría o equivalencia de auxiliar.
- Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional.

Auxiliar: con los siguientes requisitos:

- Título profesional
- Grado de Maestro
- Tener como mínimo cinco (05) años en el ejercicio de su profesión

Artículo 11°.- Los docentes extraordinarios son: eméritos, honorarios o visitantes.

Artículo 12°.- El régimen de dedicación de los docentes en la institución pueden ser de tiempo completo o de tiempo parcial.

Artículo 13°.- Los docentes de tiempo completo, dedican a la universidad cuarenta (40) horas semanales, las mismas que deben ser destinadas a la enseñanza de asignaturas, el asesoramiento de estudiantes, a la investigación científica, el cumplimiento de comisiones específicas y funciones inherentes a su condición de docente universitario. Dichas actividades se realizan dentro del horario de trabajo establecido por la Universidad y es incompatible con un cargo similar o dedicación a tiempo completo en otra institución educativa o universidad, a fin de garantizar la calidad del servicio docente a favor de la comunidad universitaria.

Dentro de este régimen de dedicación se encuentran también los docentes investigadores, cuya función es generar y liderar proyectos de investigación con la participación de alumnos, que resulten en publicaciones de acuerdo a las líneas de investigación de la universidad. Los docentes investigadores que cumplen con los requisitos del reglamento respectivo reciben la bonificación contemplada en la ley.

Artículo 14°.- Los docentes de tiempo parcial dedican a la Universidad menos de cuarenta (40) horas semanales. Desarrollan la enseñanza de asignaturas por las horas contratadas.

Artículo 15°.- Los docentes cumplen con las siguientes competencias (tecnológicas y/o pedagógicas) acorde al Modelo Educativo:

- a. Participar en la elaboración y actualización de los sílabos.
- b. Elaborar los recursos educativos del curso, digitalizarlos y desarrollar las clases de acuerdo al modelo educativo.
- c. Transmisión de conocimientos y experiencia, garantizando el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- d. Promover un buen clima en el aula: atraer, emocionar y motivar al trabajo en equipo e integración a fin de lograr el mejor desempeño de los alumnos.
- e. Realizar la evaluación académica según el esquema de evaluación establecido en el sílabo.
- f. Realizar seguimiento y reflexión del progreso de los estudiantes.
- g. Mantener una actitud crítica y perfil personal en los espacios sociales o comunidades docentes, así como contribuir en el desarrollo de una estrategia del uso de las TIC de forma responsable y efectiva
- h. Incentivar la investigación y publicación de producciones digitales educativas, sugiriendo la modalidad adecuada de licencia de creative commons.
- i. Realizar otras responsabilidades que se le asigne dentro del ámbito de su competencia funcional.



- j. Participar del curso de inducción docente.
- k. Participar en la reunión de inicio de periodo académico y otras reuniones convocadas por las autoridades académicas.

CAPÍTULO III DE LOS DEBERES, OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS DOCENTES

Artículo 16°.- Los docentes de la UMA, tienen los siguientes deberes:

- a. Cumplir los dispositivos legales, el Estatuto, los Reglamentos y/o normas establecidas por la UMA.
- b. Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
- c. Generar conocimiento e innovación a través de la investigación en el ámbito que le corresponde, en el caso de los docentes orientados a la investigación.
- d. Preparar, en coordinación con la unidad académica respectiva, el silabo del curso a su cargo.
- e. Preparar el material didáctico para cada una las unidades académicas del silabo y consignar dicho material en la carpeta docente.
- f. Participar en los talleres de capacitación y en las reuniones de coordinación docente programadas por la Universidad y ejecutar los contenidos de los mismos.
- g. Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional y/o académico.
- h. Observar conducta digna e identificación con los valores institucionales.
- i. Respetar el principio de autoridad, pluralidad y valoración de la diversidad.
- j. Cumplir las funciones que le corresponde según su dedicación y modalidad de trabajo, así como el compromiso académico asumido y aceptado libremente.
- k. Aceptar los procesos de evaluación, así como sus resultados e implicancias que estos generen.
- l. Declarar la existencia de conflictos de interés de cualquier índole en la realización de sus actividades académicas y abstenerse de realizarlas si fuera el caso.
- m. Informar a su jefe inmediato, el Director de Escuela o Decano de Facultad, según corresponda, la prestación de servicios docentes en otra institución educativa o universidad.
- n. Coordinar los programas y la metodología de enseñanza con los Directores de Escuela.
- o. Evaluar a los estudiantes con objetividad, equidad e imparcialidad, y entregar los resultados de las evaluaciones dentro de los plazos establecidos en el calendario académico.
- p. Cumplir a cabalidad con las especificaciones indicadas en el Manual del Sistema de seguimiento académico de la UMA dentro de los plazos que la Universidad determine.
- q. Cuidar la infraestructura y equipos así como usar debidamente el material asignado, como también los demás bienes e instalaciones de la UMA, siendo responsable de cualquier uso indebido, pérdida o deterioro de los mismos, salvo el desgaste por el uso normal de los mismos.
- r. Registrar su asistencia y la de los alumnos en los medios establecidos por la UMA.
- s. Asistir puntualmente a las clases programadas y desarrollarlas de acuerdo al horario establecido.

Artículo 17°.- Los docentes de la Universidad, tienen los siguientes derechos:

- a. El ejercicio de la libertad de cátedra en el marco de la Constitución Política del Estado, el Estatuto y los Reglamentos y/o normas establecidas por la UMA.
- b. Los docentes de la UMA tienen derecho a recibir una remuneración acorde con su nivel o categoría y dedicación según corresponda.
- c. Los docentes perciben los beneficios que les corresponde de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada, la legislación laboral vigente y el régimen de la Universidad.
- d. El docente tiene derecho a utilizar los servicios de centro de cómputo, biblioteca y otros servicios que brinda la Universidad, cumpliendo con el reglamento respectivo.



CAPÍTULO IV DEL INGRESO A LA DOCENCIA, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE LOS DOCENTES Y RENOVACIÓN DE CONTRATOS

Artículo 18°.- El ingreso a la docencia en la Universidad es por invitación y/o concurso.

Artículo 19°.- Corresponde a la Gerencia General gestionar la contratación de nuevos docentes de acuerdo al requerimiento de las facultades, y a la disponibilidad presupuestal y financiera de la institución, garantizando la prestación de un servicio educativo de calidad.

Artículo 20°.- La Gerencia General es la encargada de formalizar la contratación de los docentes, con el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

Artículo 21°.- La evaluación del docente contratado es realizada por la Universidad en forma objetiva y permanente, de acuerdo a las pautas establecidas por el área académica -Dirección de Escuela o Facultad- y el área psicopedagógica de la Universidad.

La evaluación del docente contratado se efectúa durante el ciclo académico y al término del mismo. La evaluación se realiza mediante Encuestas a los Alumnos, Encuesta y/o entrevista al Director de Escuela y otros que se incorporen a solicitud de los Decanatos.

Artículo 22°.- Los resultados de la evaluación son tomados en cuenta para determinar la renovación o no del contrato y para la reclasificación del docente, según corresponda.

Artículo 23°.- Adicionalmente, los docentes a tiempo completo son evaluados por su jefe inmediato superior, mediante la evaluación de desempeño.

Artículo 24°.- De manera excepcional la Universidad podrá convocar a concurso de plazas ordinarias, previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Universidad.

Artículo 25°.- El período de permanencia de los docentes ordinarios es de un año. Al culminar el año, serán evaluados por la Comisión Evaluadora establecida para tal fin. La evaluación considera su desempeño académico en la producción científica, lectiva y de investigación. De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación serán ratificados, promovidos o separados de la docencia por el Consejo Universitario según con lo especificado en el presente reglamento y el Reglamento de Ratificación Docente.

Artículo 26°.- La Comisión Evaluadora de Ratificación está constituida por los siguientes miembros de la UMA:

- a. El Rector, quien la preside.
- b. Vicerrector Académico
- c. El Gerente General.

Artículo 27°.- La evaluación de los docentes ordinarios tiene como finalidad determinar la permanencia o ratificación como docente ordinario y la promoción de categoría de docente ordinario si aplica.

Artículo 28°.- La Comisión Evaluadora evalúa al docente ordinario, en base a los documentos que certifiquen los logros y capacitaciones obtenidas durante el último año. El docente ordinario no podrá incorporar documentos que ya hayan sido evaluados por la UMA en un proceso anterior.



Artículo 29°.- Adicionalmente, los docentes ordinarios a tiempo completo son evaluados por su jefe inmediato superior, mediante la evaluación de desempeño, la misma que formará parte de la evaluación de la Comisión Evaluadora de Ratificación.

Artículo 30°.- La Comisión Evaluadora de Ratificación presidida por el Rector, elevará al Consejo Universitario el expediente con los resultados de las evaluaciones para la ratificación o no del docente ordinario.

Artículo 31°.- La permanencia del docente ordinario la determina el Consejo Universitario con la ratificación de la categoría en la que se viene desarrollando, previa evaluación de sus méritos. La ratificación de un docente ordinario es la permanencia en el cargo o categoría. La no ratificación es la culminación del vínculo laboral con la universidad.

Artículo 32°.- La promoción del docente ordinario es el ascenso a la categoría inmediata superior, está supeditada a:

- a. Disponibilidad de la plaza.
- b. Cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Universitaria N° 30220 y el presente reglamento.
- c. Estar ratificado en su categoría docente.

Artículo 33°.- De cumplirse las condiciones señaladas en el artículo precedente, la Comisión Evaluadora a través del rector, elevará al Consejo Universitario los resultados de la evaluación, quien acordará la promoción o no del docente ordinario, teniendo en cuenta las plazas establecidas por la Gerencia General de la Universidad.

Artículo 34°.- Emitida la decisión del Consejo Universitario, la documentación de los docentes se remite a la Gerencia General para que disponga las acciones que conforme a ley corresponda.

CAPÍTULO V DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35°.- El presente régimen aplica a los docentes de todo programa académico que imparta la UMA, confiera o no Grado Académico o Título Profesional y sea cual fuere la condición o categoría a la que pertenezca el docente y tiene como finalidad salvaguardar los valores que forman parte del correcto desempeño del docente, como parte de la comunidad universitaria y de la sociedad.

DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 36°.- Los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente contenidos en la Ley Universitaria, el Estatuto de la Universidad, el presente reglamento y otros reglamentos que resulten aplicables en el ejercicio de sus funciones, incurren en responsabilidad administrativa; son plausibles de sanciones según la gravedad de la falta; las que se aplican previo procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 37°.- Se considera falta la realización de las conductas que se detallan en los artículos 40°, 41° y 42° del presente reglamento. La falta es cometida tanto por el que la ejecuta, como por el que forma parte de cualquier etapa anterior a la comisión de la misma, así como por quien conociéndola, la encubre.



Artículo 38°.- La investigación llevada a cabo por la Universidad ante la denuncia o sospecha de una falta, será llevada a cabo en reserva y confidencialidad mientras dure el proceso de investigación. Podrá servir como atenuante antes de imponer la sanción, el que colabora estando presuntamente involucrado como responsable de la comisión de la falta, así como su delación anticipada.

Artículo 39°.- Cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impidan el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente podrá ser separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga. La separación se aplica en caso de flagrancia, indicios razonables y/o antecedentes debidamente documentados.

Artículo 40°.- Las faltas se clasifican según su gravedad en: leves, graves y muy graves.

Artículo 41°.- Constituyen faltas leves, las siguientes:

- a. Más de (4) Tardanzas y/o (2) ausencias injustificadas durante el ciclo académico.
- b. No cumplir con las disposiciones establecidas por la UMA para el desarrollo del contenido silábico y consignación del material utilizado por unidad de avance.
- c. Agresión verbal contra terceros dentro del recinto universitario.
- d. No cumplir con las especificaciones indicadas en el Manual del Sistema de seguimiento académico SIGU de la Universidad dentro de los plazos que la Universidad determine.
- e. Fumar cigarrillos dentro del recinto universitario.
- f. Las conductas tipificadas como faltas leves en la legislación laboral peruana vigente.

Artículo 42°.- Constituyen faltas graves, las siguientes:

- a. Llevar a cabo actos individuales o colectivos que impidan el normal desenvolvimiento de las clases o actividades institucionales.
- b. No respetar el principio de autoridad ni cumplir con las disposiciones emitidas por los Directores de Escuela o Decanos de la Facultad a la que correspondan.
- c. Cualquier acto de agresión física contra terceros dentro del recinto universitario.
- d. Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, dentro de la universidad.
- e. No cumplir con las normas de seguridad establecidas por la universidad, poniendo en riesgo su seguridad y/o la de cualquier otro miembro de la comunidad universitaria o de terceros.
- f. Ingresar a la institución a cualquier miembro ajeno a ésta, sin los permisos correspondientes.
- g. Difundir o fomentar la difusión por cualquier medio, de información no veraz, difamatoria o incierta sobre la Universidad o de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- h. Faltar a la verdad u ocultarla.
- i. La reincidencia de una falta leve.
- j. Cualquier conducta tipificada como delito culposo en la legislación penal vigente.
- k. Las conductas tipificadas como faltas graves en la legislación laboral peruana vigente.

Artículo 43°.- Constituyen faltas muy graves, las siguientes:

- a. Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la universidad, actos de violencia física, de calumnia, injuria, en agravio de cualquier miembro de la comunidad universitaria o de la Universidad.
- b. Cualquier forma de discriminación a los miembros de la comunidad universitaria.
- c. Apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas.
- d. Incurrir en actos de corrupción.





- e. Cualquier acto de agresión física, psicológica o verbal, contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- f. Realizar conductas de hostigamiento sexual de cualquier tipo y en todas sus formas y otros actos que atenten contra la integridad y libertad sexual contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- g. Establecer con los alumnos, dentro y fuera del recinto universitario, relaciones no acordes con la labor docente.
- h. Robo o intento del mismo, de cualquier objeto o bien, de la institución, los miembros de la comunidad universitaria o de terceros dentro del recinto universitario.
- i. Realizar apología política, ideológica o religiosa de cualquier índole.
- j. Utilizar los ambientes universitarios para otro fin que no sea el académico.
- k. Concurrir a la universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
- l. El consumo, ingreso o distribución de drogas, bebidas alcohólicas o estupefacientes dentro del recinto universitario.
- m. Portar armas, de cualquier tipo, dentro del recinto universitario.
- n. No presentarse al proceso de ratificación en la carrera docente, en caso aplique.
- o. Transgredir la disposición contenida en el artículo 13° del presente reglamento, respecto a la incompatibilidad con un cargo similar o dedicación a tiempo completo en otra institución educativa o universidad.
- p. Difundir información sensible de la Universidad, que le haya sido confiada como parte de su función, sin la autorización por escrito del Rector y de la Gerencia General.
- q. Alterar, destruir o falsificar, personalmente o a través de terceros, cualquier tipo de documentación académica y/o administrativa entregados por la Universidad.
- r. Facilitar indebidamente evaluaciones de cualquier tipo, sean éstas propias o ajenas a los estudiantes antes de su aplicación.
- s. Presentar documentos falsos en cualquier proceso que lo involucre.
- t. Utilizar el nombre de la universidad para beneficio propio y/o de terceros sin que forme parte de su función o con la debida autorización.
- u. Dañar intencionalmente la infraestructura y equipamiento de la universidad.
- v. La reincidencia de una falta grave.
- w. Cualquier delito tipificado como doloso en la legislación penal vigente.

DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 44°.- Comprobada la falta, respetando el debido proceso y el derecho de defensa del docente, se aplican las sanciones correspondientes, las mismas que se emiten por resolución de la autoridad competente. Toda sanción impuesta será incluida en el legajo personal del docente.

Artículo 45°.- De acuerdo a la gravedad de la falta, las sanciones pueden ser:

- a. Amonestación escrita.
- b. Separación temporal, sin goce de remuneraciones.
- c. Separación o Destitución definitiva de la función docente.

Artículo 46°.- Se aplica la Amonestación escrita en el caso de falta leve comprobada. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior. La amonestación escrita debe de especificar la falta leve cometida. La reincidencia o cometer otra falta leve dará lugar a una sanción más severa.

Artículo 47°.- Se aplica Suspensión temporal de hasta por 30 días en caso de una falta grave comprobada o la reincidencia comprobada de una falta leve. Priva al docente de sus derechos y remuneraciones durante el período de vigencia de la suspensión.



Artículo 48°.- Se aplica Separación definitiva o destitución, en caso de falta muy grave cometida, debidamente comprobada. La separación definitiva implica el despido por causa justa, de acuerdo a las faltas catalogadas como muy graves en el presente reglamento.

Artículo 49°.- La aplicación de la sanción no exime la exigencia de reparación de daños o perjuicios ocasionados, así como las consecuencias legales a las que hubiera lugar.

DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 50°.- Todo procedimiento sancionador en la Universidad, respeta el debido proceso y garantiza el derecho a la defensa y a la doble instancia del docente. Conforme a lo indicado en la ley universitaria vigente, el procedimiento tendrá una duración máxima de 30 días hábiles improrrogables.

Artículo 51°.- La encargada de mantener el archivo físico de los casos disciplinarios es el Oficina de Registros Académicos. La resolución final se informa a la Gerencia General para que proceda conforme a ley y a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces para el registro en el legajo personal del docente.

Artículo 52°.- Las notificaciones del procedimiento sancionador, se comunicarán por escrito a la última dirección consignada por el docente, en forma presencial mediante la entrega de las mismas en el recinto universitario o a través de notificación al correo institucional habilitado por la UMA a cada docente al momento de su contratación.

Artículo 53°.- El cómputo de días hábiles se realizará a partir del día siguiente de recibida la notificación.

Artículo 54°.- Las autoridades encargadas de para tramitar los procesos disciplinarios son:

- a. En Primera Instancia: el Decano de Facultad. En caso la denuncia involucre a éste, asumirá la instancia el Vicerrector Académico.
- b. En Segunda y última Instancia: el Tribunal de Honor, compuesto por tres autoridades designadas mediante Resolución Rectoral.

Artículo 55°.- Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el Docente Universitario tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones, salvo los casos de flagrancia.

Artículo 56°.- El Docente Universitario puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 57°.- Del proceso administrativo disciplinario:

1. La autoridad académica o administrativa que tome conocimiento de la falta incurrida por uno o más docentes, enviará un informe por escrito al Decano de Facultad, con copia a Gerencia General, con la información sustentatoria del caso o evidencia que considere relevante.
2. El asesor legal de la Universidad es el encargado de asesorar a las entidades de primera y segunda instancia, para asegurar que el proceso cumpla con las normas del debido proceso.
3. El Decano de Facultad, comprobará que la falta se encuentre dentro del listado de faltas y corroborará dentro de un plazo no mayor a tres días hábiles, la información suministrada. Para la comprobación del caso, contará con la asesoría del asesor legal y podrá llevar a cabo las entrevistas e indagaciones que estime a lugar.
4. Verificada la falta y la información suministrada, se abre el expediente respectivo, acto seguido se emitirá una cita al docente o docentes implicados para presentar sus descargos ante los hechos que se les imputa. La cita puede ser notificada de manera presencial o a través del correo institucional.



5. Se realizará una única citación, que incluirá dos fechas, en donde se consignará la fecha y hora de la audiencia. Entre la primera audiencia y la notificación deberán mediar tres días hábiles. Entre la primera y segunda audiencia deberán mediar al menos dos días hábiles. La asistencia a la segunda audiencia es solo factible ante la inasistencia a la primera audiencia.
6. En la audiencia, asistirá la instancia correspondiente junto con el Vicerrector Académico, así como el asesor legal de la universidad, quienes estarán facultados para realizar las indagaciones correspondientes.
7. En caso de flagrancia o reconocimiento de la falta por escrito, se aplicará la sanción que amerite en forma inmediata.
8. La instancia correspondiente podrá llamar a terceros para corroborar o esclarecer los hechos imputados, consignando la información en el expediente.
9. Concluida la investigación, con o sin la asistencia del o de los docentes a la audiencia de descargo, el Decano de Facultad elaborará la resolución correspondiente.
10. La resolución deberá consignar la información sobre la falta cometida, y de ser el caso, la sanción correspondiente. El plazo máximo de emisión de la resolución es de 7 días hábiles después de la segunda citación.
11. La resolución se notificará de manera presencial o electrónica vía correo institucional al o a los docentes involucrados, los mismos que podrán, dentro de un plazo no mayor a tres días hábiles, presentar recurso de apelación por escrito ante la autoridad que lo emitió.
12. Pasado los tres días sin que el docente sancionado haya presentado recurso impugnatorio, se considera la resolución como consentida. Procediendo a la comunicación a la Gerencia General, Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y Registros Académicos para el registro de la sanción.
13. Los recursos de apelación junto con todo el expediente son elevados por el Decano de Facultad o el Vicerrector Académico, si es el caso, al Tribunal de Honor, dentro de un plazo no mayor a tres días hábiles de recibido el recurso.
14. El Tribunal de Honor dispondrá de un plazo no mayor a cinco días hábiles para realizar las diligencias, citar al docente o docentes involucrados de ser el caso o solicitar algún informe complementario para emitir su resolución. El plazo se computa desde que el Tribunal de Honor recibe el expediente.
15. La decisión del Tribunal de Honor es notificada de manera presencial o vía correo electrónico institucional al docente. Se envía copia de la misma a la Gerencia General, a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y Registros Académicos y a las instancias correspondientes para la ejecución de la resolución.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por Consejo Universitario.

SEGUNDA: Quedan derogadas las disposiciones anteriores y aquellas que contravengan lo señalado en el presente Reglamento.

TERCERA: Las sanciones previstas en el presente Reglamento no reemplazan ni exoneran el ejercicio de acciones legales, civiles, penales o laborales a que haya lugar.





INSTRUMENTO DE GESTIÓN QUE DEFINE LA EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DE LOS DOCENTES PARA EL ADECUADO DESARROLLO DE LA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

(ANEXO A) HOJA DE VIDA -ENTREVISTA PERSONAL

Facultad:
Programa Académico:
Postulante:
Curso al que Postula:
Evaluadores:

EVALUACIÓN DE LA HOJA DE VIDA		
DOCUMENTO	SI/NO	DETALLE
Grado de Bachiller o Licenciado		
Grado de Maestro		
Grado de Doctor		
DNI vigente (Copia)		

EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PERSONAL					
FACTORES A EVALUARSE	PUNTAJE				TOTAL
	1	2	3	4	
ASPECTO PERSONAL Presencia, vestimenta y limpieza del postulante.					
SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EMOCIONAL Demuestra seguridad y serenidad para expresar sus ideas. Demuestra adaptabilidad a diferentes circunstancias. Modales.					
CAPACIDAD DE PERSUASIÓN Demuestra habilidad, expresión oral y persuasión para emitir argumentos válidos, a fin de lograr la aceptación de sus ideas.					
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES Demuestra capacidad de análisis, raciocinio y habilidad para extraer conclusiones válidas y elegir la alternativa más adecuada, con el fin de conseguir resultados objetivos.					
CONOCIMIENTO DEL CURSO Y DE LA CULTURA GENERAL Demuestra dominio del curso y conocimiento relacionado con el área pedagógica y la didáctica universitaria, así como aspectos importantes de la enseñanza-aprendizaje semipresencial y las políticas de la universidad.					
TOTAL					

Nota: El puntaje mínimo para pasar la evaluación de hoja de vida-entrevista personal es de quince (15).

Siendo las.....horas, del.....de.....de....., se culminó con la evaluación de la hoja de vida y de la entrevista personal del postulante habiendo obtenido un resultado de.....

Atentamente,

Firma
Nombre:
Cargo:
DNI:



(ANEXO B) CLASE MODELO

Facultad:
Programa académico:
Postulante:
Curso al que postula:
Tema de exposición:
Evaluadores:

FACTORES POR EVALUARSE	PUNTAJE	TOTAL
1. Evaluación del diseño de clase <ul style="list-style-type: none">– Define logro de la sesión– Indica las pautas de desarrollo del tema	0-3 puntos 0-2 puntos
2. Desarrollo de clase y dominio del tema <ul style="list-style-type: none">– Motivación– Construcción– Manejo de Contingentes	0-2 puntos 0-2 puntos 0-1 punto
3. Elección y utilización de medios y materiales didácticos <ul style="list-style-type: none">– Utilización de los materiales relacionados a la clase– Incorporación de herramientas digitales (TIC's)	0-3 puntos 0-2 puntos
4. Evaluación de aprendizaje <ul style="list-style-type: none">– Logro de sesión– Retroalimentación del aprendizaje	0-3 puntos 0-2 puntos
PUNTAJE TOTAL	0-20 PUNTOS	

Nota: El puntaje mínimo para pasar esta etapa es de quince (15).

Siendo las.....horas, del.....de.....de..... se culminó con la evaluación de la hoja de vida y de la entrevista personal del postulante habiendo obtenido un resultado de.....

Atentamente,

Firma
Nombre:
Cargo:
DNI: