



REGLAMENTO DE PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO I: Objetivos del Reglamento

El presente reglamento tiene como finalidad definir las relaciones entre la UPID y el personal docente, así como también lograr en el profesorado una estabilidad compatible con su capacidad profesional.

ARTÍCULO II: Naturaleza del personal docente

Es docente de UPID aquel que ejerce funciones de docencia, investigación y otras actividades que contribuyan al desarrollo de las facultades del individuo.

ARTÍCULO III: Requisitos del personal docente

Se requiere:

- a) Haber obtenido título mínimo de Licenciatura o su equivalente.
- b) Poseer experiencia teórica y práctica, preferiblemente, docente y puestos específicos en el área que le compete.
- c) Cumplir con todos los pasos y requisitos del procedimiento de reclutamiento establecido.
- d) Gozar de buena reputación, moral y profesional.

ARTÍCULO IV: Clasificación del personal docente

El cuerpo docente se clasifica en:

- a) **Profesor de Docencia Exclusiva:** Es aquel que se compromete con carácter de exclusividad a la universidad no debiendo realizar ningún otro tipo de trabajo de carácter académico remunerado o no sin previa autorización del Rector del Centro de Estudios.
- b) **Profesor por Asignaturas:** es aquel que la UPID contrata para la docencia de asignaturas específicas y con el que la Universidad sólo se compromete durante el tiempo que el profesor imparta las asignaturas para los fines que fue contratado: terminado este plazo la Universidad y de acuerdo a las necesidades y el desempeño del profesor se reserva el derecho de contratarlo bajo las mismas condiciones u otras que sean más conveniente para ambas partes.
- c) **Profesor Especial:** En esta categoría están aquellos profesores que hayan sido contratados para ejercer la docencia o la investigación en condiciones diferentes a los estipulados en las categorías anteriores. Su condición de profesor especial y la justificaciones de su categoría deberán especificarse en su contrato de trabajo; tesis, investigaciones, elaboración de materiales, asesorías, tutelar orientación, elaboración de talleres y cursos especiales para ambas partes.
- d) **Profesor Sustituto:** Es aquel que pasa a ocupar temporalmente el cargo de profesor ausente por licencia o alguna otra razón. Para ocupar esta posición, el docente debe de poseer el grado de maestría y reunir condiciones morales y personales acorde con el prestigio y la imagen de la UPID.
- e) **Profesor Provisional:** Es todo aquel que ocupa esa posición en períodos no continuados, en la docencia de materia o cursos cortos, impartidos en la Universidad. Los requisitos para esta categoría quedarán establecidos según el nivel en que imparta la docencia (superior o vocacional).

- f) **Profesor Titular:** es aquel que ostenta la más alta categoría en la enseñanza de su disciplina, de acuerdo con los lineamientos establecidos en este reglamento.

Para esta categoría se requiere:

- a) Haber agotado un período mínimo ininterrumpido de 5 años como profesor a tiempo completo.
- b) Mantener resultados de la evaluación con nivel muy bueno o su equivalente.
- c) Ser recomendado para esta categoría por el Director Académico y el Coordinador del área a la cual pertenezca.
- d) Haber producido material de apoyo a la docencia y/o publicaciones que contribuyan al mejoramiento de la docencia.

ARTÍCULO V: Del Tipo de Contrato y Tiempo de Contratación

CONTRATO A TIEMPO COMPLETO

Dedica 35 horas semanales a la Universidad distribuída entre docencia, producción de material didáctico y publicaciones, desarrollo de actividades de asesoría y tutoría actividades extracurriculares, entre otras.

Párrafo I:

De acuerdo a las necesidades de UPID el profesor contratado a tiempo completo podría tener más horas adicionales de docencia a la semana con la autorización del Director Académico.

CONTRATO A MEDIO TIEMPO

Es aquel que dedica a UPID 20 horas semanales de labor, las cuales podrán ser distribuidas, de acuerdo con las necesidades de la Universidad, entre docencia y trabajo administrativos, de tutorías, asesoría y actividades de investigación.

Párrafo I

Si el profesor contratado a medio tiempo lo solicitara, y de acuerdo a las necesidades y condiciones institucionales, podrá tener horas extras semanales de docencia, con la recomendación del Director Académico o el Coordinador del Área.

CONTRATO PARCIAL

Es aquel profesor contratado por la Universidad para impartir una o más asignatura y cuyo servicio se renumera por hora de clases dictadas.

TIEMPO DE CONTRATACIÓN

- a) El profesor puede ser contratado a tiempo completo –tiempo medio- tiempo parcial, de acuerdo a el número de horas para que el que fue contratado.
- b) El profesor que durante un período determinado no imparta docencia no devengará sueldo alguno.
- c) La UPID, no tendrá responsabilidades de salario aunque haya el profesor impartido varias veces la misma asignatura y esta tenga que suspenderse o no haya el número de secciones requeridas.

ARTÍCULO VI: Reclutamiento y Selección de personal docente

La Dirección Académica y/o Dirección de Carreras determinará las necesidades de sus respectivas áreas, y aplicará sus necesidades al departamento correspondiente, el cuál verificará si el docente reúne los requisitos necesarios. Mencionados en el Artículo III de este reglamento.

Se procederá a evaluar, y de acuerdo a los resultados de esta evaluación, se someterá a la Dirección para su aprobación final.

El personal docente tendrá su expediente al día, el cual estará archivado en los archivos respectivos destinado para estos fines.

ARTÍCULO VII: Nombramiento del personal docente

La Dirección o Vice Rectoría Académica es quien otorga previa, selección la condición de profesor en cualquier de sus categorías remuneradas.

La Dirección de la Carrera, acompaña la solicitud de nombramiento con el currículum y los documentos que lo apoyen.

La Dirección o Escuela a la cual estará adscrito al nuevo profesor deberá orientar a éste sobre todo lo relativo al trabajo académico que realizará, facilitándole además todos los instrumentos académicos que precise para su mejor labor.

ARTÍCULO VIII: Funciones del personal docente

- a) Dictar clases, teóricas o prácticas de las asignaturas cuya docencia se le asignó, cumpliendo los objetivos establecidos en cada materia.
- b) Elaborar, revisar, evaluar, cooperar con la elaboración de los programas de asignaturas procurando que el contenido de esto refleje los últimos adelantos de la materia.
- c) Cumplir con los calendarios académicos.
- d) Dar a los estudiantes una gran dosis de motivación, para que estos comprendan además de las técnicas y conceptos, su aplicación en la práctica y el aprendizaje de la misma.
- e) Calificar pruebas exámenes y trabajos que hayan asignados a sus estudiantes y llevar record de los mismos.
- f) Dirigir, asesorar, calificar tesis o trabajos de grado en los programas académicos en que exista este requisito.
- g) Colaborar en los procesos de evaluación del personal docente de la Universidad.

ARTÍCULO IX: Deberes del personal docente

- a) Cumplir con el reglamento académico y con todas las normas de la Universidad.
- b) Cumplir con los horarios de clases asignados.
- c) Comunicar previamente a su autoridad académica o al departamento correspondiente las ocasiones en que vaya a llegar retrasado o no pueda asistir a clases. **NOTA:** En caso de tardanza del profesor los estudiantes estarán en la obligación de esperar los 30 minutos por cada hora de clase, si el profesor no llega en ese lapso los estudiantes podrán retirarse y aquel tendrá la obligación de reponer después la clase perdida previo acuerdo con los estudiantes, la Universidad sólo pagará la hora de docencia impartida.
- d) Conducirse con respecto y cortesía, y mantener buenas relaciones con sus estudiantes, respetando la jerarquía entre profesor y alumno.
- e) Reportar en vigencia al Departamento de Orientación, vía Dirección de Carreras, los casos de estudiante que a su juicio presenten problemas cuya solución exige orientación psicológica, preferible reporte inmediatamente cuando se detecte la falla (académicas, ausencias, desmotivación).
- f) Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, económica, religiosa o de cualquier otra índole.

ARTÍCULO X: Derechos del personal docente

- a) Ejercer con plena libertad actividades académicas para exponer y valorar las teorías, hechos científicos, sociales, económicos, artísticos, dentro de los principios de la libertad de cátedras.
- b) Recibir la remuneración que le corresponde según las normas de la Universidad.
- c) Recibir tratamiento respetuoso de sus superiores, colegas, personal administrativo y alumnos.
- d) Obtendrá derecho a descuentos especiales para él, sus hijos y cónyuge en las ofertas académicas de la UPID, de acuerdo con el reglamento establecido para estos fines.
- e) Tener conocimiento sobre los aspectos en que serán evaluados así como de los resultados de la evaluación.

ARTÍCULO XI: Evaluación del personal docente

Se entiende por evaluación docente el proceso mediante el cual se analiza el desempeño del profesor en las funciones que le compete dentro del programa de actividades de la institución.

El profesor será evaluado periódicamente por su Coordinador Académico en los instrumentos preparados por la Vice Rectoría Académica.

El Director de la Carrera es responsable de la evaluación del profesor por parte de su departamento, el cual se hará de manera periódica y selectiva.

Asimismo, coordinará la evaluación de los estudiantes, a los profesores.

Cada profesor será evaluado por lo menos una vez al año. A los profesores que demuestren deficiencia marcada en algún aspecto, el Director de Carrera evaluará con la frecuencia necesaria.

Sin embargo, no es obligatorio del Director informar previamente al profesor que será evaluado.

El Director Académico será responsable del manejo confidencial de los documentos relativos a la evaluación del profesor, y de la evaluación misma.

Todo profesor que ingresa a la UPID deberá ser evaluado durante su primer y segundo período docente.

El Coordinador está obligado a suministrar al profesor evaluado toda la información recogida durante el proceso de evaluación para que la misma logre el objetivo propuesto.

El Coordinador podrá notificar al Director Académico, los resultados obtenidos en las evaluaciones con las recomendaciones de lugar, como elementos de apoyo para la toma de decisiones. Así mismo, pasará copia de los resultados al expediente del profesor evaluado.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los aspectos que deben considerarse para fines de evaluación del profesor son:

1. Dominio de la materia que enseña, y actualización de la misma.
2. Habilidad para la transmisión de las ideas, para explicar con claridad, precisión y lógica.
3. Capacidad y habilidad para la enseñanza. La metodología de la clase debe ser acorde con los objetivos institucionales y programáticos, en función no solo de la transmisión de conocimientos sino, fundamentalmente del estímulo a la participación y análisis de la materia.
4. Capacidad para la investigación.

5. Habilidad para lograr motivación de los estudiantes por la investigación y el conocimiento de la materia.
6. Eficacia en el diseño y/o manejo de material didáctico para la enseñanza.
7. Efectividad de las evaluaciones preparadas para la medición de los objetivos del curso.
8. Cumplimiento de las normas ético-profesionales.
9. Capacidad para la organización y la dedicación en su tarea docente.
10. Puntualidad y asistencia regular a clases en términos de días y horas.
11. Aviso a tiempo de la ausencia inevitable.
12. Asistencia en reuniones departamentales.
13. Cumplimiento de las tareas asignadas.
14. Entregar a tiempo de informes, exámenes, actas de notas, etc.
15. Capacidad para las relaciones adecuadas con compañeros, autoridades y empleados.
16. Integración y participación en las actividades institucionales.
17. Participación en los cursos y actividades ofrecidas en la Universidad para el perfeccionamiento docente.
18. Condiciones personales y morales acordes con la institución.

ARTÍCULO XII: Faltas Disciplinarias.

Constituyen faltas disciplinarias de los profesores las que se señalan a continuación:

- a) Dejar de cumplir sus deberes y responsabilidades sin causa, justificada.
- b) No observar las prohibiciones señaladas en estos reglamentos.
- c) Ejercer incorrectamente o en forma desviada su trabajo (no cumplir con el programa de clases y entrega tardía de notas).
- d) Desobedecer las órdenes y normas disciplinarias trazadas por la Universidad.
- e) Llevar una conducta desordenada e incorrecta dentro o fuera de la universidad (vestimenta inadecuada, agresividad verbal o física....)
- f) Dejar de asistir a su lugar de trabajo o ausentarse de él sin debida justificación o autorización.
- g) Consumo de bebidas alcohólicas y estupefacientes, así como porte de arma en el recinto académico.

ARTÍCULO XIII: Sanciones

Según la gravedad de las faltas y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes y atenuantes. Las autoridades académicas de la UPID impondrán a los profesores que incurran en las mismas los siguientes tipos de sanciones:

- a) Amonestación Verbal.
- b) Amonestación Escrita.
- c) Descuento de un (%) del horario de este, según lo amerite el caso.
- d) Reducción de una o más secciones de docencia o cursos durante 1 o más cuatrimestres.
- e) Suspensión de todas las funciones durante 1 o más cuatrimestres.
- f) Destitución y/o despido.

Artículo XIV: Amonestación.

- a) La amonestación establecida según el caso, literal b) y c), la hará el Director de Carreras a que pertenece el profesor en falta y será registrada en el expediente de Evaluación de dicho profesor, para estos fines el Director de Carreras, comunicará por escrito al Rector la Amonestación hecha a fin de que conste en el expediente de dicho profesor.
- b) Las reducciones y suspensiones del literal d) y e) serán aplicadas por el Rector previa reunión con el Consejo Académico.
- c) Para la aplicación de la resolución o terminación del contrato literal f) se requiere de:
 - Que por cualquier vía llegue hasta el Rector la Conformación.

- El Rector dirá al profesor respecto a la falta que se imputa y nombrará una Comisión e Investigación.
- El Rector oirá la opinión del Consejo Académico acerca del caso, pero resolverá siempre libre y soberanamente sobre el mismo.

Este Reglamento de Personal Docente fue aprobado por el consejo académico en fecha 25 de marzo 2008, según resolución 04/2008 y entró en vigencia en la misma fecha. Fue revisado y aprobado por el Consejo Académico en fecha 15 de noviembre 2013, según resolución 11/2013.