

RESOLUCIÓN N° 0120-2023-CUA-UA

Lima, 04 de octubre del 2023



VISTO: El Oficio N° 017-2023-DGTH-UA, emitido por la DGTH Dra. Karina León Becerra, con fecha 02 de octubre del 2023, dirigido al despacho del Rectorado, y visto el Acuerdo N° 07 del Consejo Universitario Académico de fecha 04 de octubre del 2023, y;

CONSIDERANDO:



Que, conforme al cuarto párrafo del artículo 18° de la Constitución Política del Perú, las universidades tienen autonomía normativa, de gobierno, académica, administrativa y económica; además, las universidades se rigen por sus propios Estatutos en concordancia con la Constitución política y las leyes.

Que, en mérito al Oficio N° 017-2023-DGTH-UA, emitido por la DGTH Dra. Karina León Becerra, con fecha 02 de octubre del 2023, en el cual solicita a los miembros del Consejo Universitario Académico, la Actualización del Reglamento Docente, el cual se compone por 20 hojas el mismo que se acompaña a la presente Resolución.

Que, el Estatuto Universitario en su numeral 5) del Art. 7°, establece que es atribución del Consejo Universitario Académico aprobar los reglamentos de gestión de la universidad en lo académico, investigación, extensión, responsabilidad social, calidad educativa, y bienestar universitario de la UA;

Que, luego del amplio informe realizado por parte de la DGTH Dra. Karina León Becerra, el C.U.A, decide por Unanimidad aprobar la actualización del Reglamento Docente, aprobación que queda suscrita en el Acta de C.U.A, (Acuerdo N° 07) de fecha 04 de octubre del 2023.

Estando a la Resolución del Consejo Directivo N° 083-2018-SUNEDU/CD, al Acuerdo N° 07 del Consejo Universitario Académico de fecha 04 de octubre del 2023 y a la normatividad complementaria;

SE RESUELVE:

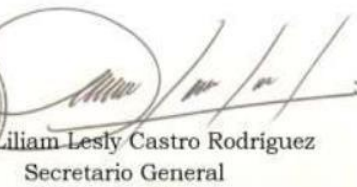
ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, la actualización del Reglamento Docente de la Universidad Autónoma del Perú, que se acompaña a la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR, el cumplimiento de la presente resolución a las autoridades académicas y administrativas pertinentes para su conocimiento, implementación y ejecución.

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese;



Dr. Enrique Vásquez Huamán ,
Rector



Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez
Secretario General

Reglamento del Docente

Aprobado mediante Resolución N° 0120-2023-CUA-UA



TÍTULO I	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
TÍTULO II	5
DE LOS DOCENTES	5
Capítulo I.....	5
De los requisitos	5
Capítulo II.....	6
De las clases de docentes	6
Capítulo III	9
Del régimen de dedicación.....	9
Capítulo IV	10
Del apoyo a los docentes	10
Capítulo V	10
De los deberes y derechos de los docentes	10
TÍTULO III	12
DE LA INCORPORACIÓN DEL DOCENTE	12
TÍTULO IV	13
DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	13
TÍTULO V	13
DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE.....	13
TÍTULO VI	14
DEL INCENTIVO, RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN DEL DOCENTE.....	14
DE LOS INCENTIVOS	14
DE LA PROMOCIÓN A LA CARRERA DOCENTE	15
TÍTULO VII	16
EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL DEL DOCENTE	16
TÍTULO VIII	16
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	16
Capítulo I	16
De las facultades disciplinarias y sancionadoras.....	16
Capítulo II.....	17
De las sanciones	17
Capítulo III	19
Del procedimiento sancionador del docente ordinario	19
Capítulo IV	19
Del procedimiento sancionador del docente contratado	19
DISPOSICIONES FINALES	20
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	20



RESUMEN

En vista de la necesidad de establecer un marco normativo que regule la actuación de los docentes universitarios, se ha elaborado el presente reglamento con el objetivo de garantizar la calidad y eficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje impartido en nuestra institución de educación superior.

Este reglamento establece las normas y procedimientos que deben seguir los docentes universitarios en su desempeño académico y profesional, así como las obligaciones y responsabilidades que tienen en relación con los estudiantes y la comunidad universitaria en general.

Entre las principales disposiciones que contempla este reglamento se encuentran las siguientes:

- Definición de las funciones y responsabilidades de los docentes universitarios.
- Establecimiento de los requisitos para el ingreso y permanencia en el cuerpo docente.
- Regulación de la carga horaria y distribución del trabajo académico.
- Establecimiento de los criterios para la evaluación del desempeño docente.
- Definición de las sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las normas establecidas.

Asimismo, este reglamento contempla la creación de comités de evaluación y seguimiento del desempeño docente, con el fin de garantizar la calidad y eficiencia en la enseñanza impartida por los docentes universitarios.

En definitiva, este reglamento tiene como finalidad garantizar una formación académica de calidad, mediante la regulación de la actuación de los docentes universitarios en sus funciones académicas y profesionales, lo que contribuirá a mejorar la imagen y prestigio de nuestras instituciones de educación superior.



REGLAMENTO DEL DOCENTE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Objetivo

El presente reglamento regula los criterios y procedimientos sobre el régimen del docente en la Universidad Autónoma del Perú.

Artículo 2. – Alcance

El presente reglamento es de aplicación para todo el personal docente tanto de posgrado como de pregrado, cualquiera sea su forma de contrato o modalidad de enseñanza.

Artículo 3. – Base legal

- ✓ Constitución Política del Estado
- ✓ Ley N°30220, Ley Universitaria y sus modificatorias
- ✓ Decreto Supremo N°003-97-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)
- ✓ Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444
- ✓ Ley N° 29988 y su Reglamento aprobado por el DS N° 004-2017-MINEDU
- ✓ Estatuto de la UA
- ✓ Reglamento Interno de Trabajo UA
- ✓ Modelo Educativo

Artículo 4. – Definiciones



- Carrera docente: período de labor de enseñanza, investigación y servicio de un profesional en la universidad que inicia con el proceso de selección y concluye o, con el término del contrato o el proceso de renuncia, ocurriendo a lo largo del proceso la inducción, la capacitación, la promoción y el acompañamiento hacia la mejora continua de las competencias docentes.
- Modelo Educativo: conjunto de principios y estrategias que orientan el proceso formativo de la universidad, centrado en el estudiante y mediado por la metodología transdisciplinar.
- Periodo lectivo: lapso de tiempo en el que se desarrollan las actividades académicas de formación, habitualmente duran 16 semanas, pero están condicionados al programa o a la escuela, debidamente autorizados por las autoridades competentes.

TÍTULO II

DE LOS DOCENTES

Artículo 5.- Los docentes de la Universidad Autónoma del Perú (UA) son miembros de la comunidad universitaria y tienen a su cargo el desarrollo de actividades académicas según su competencia. Es inherente a la docencia universitaria, la investigación, la enseñanza, la innovación, la capacitación permanente, la responsabilidad social universitaria y la producción intelectual.

Capítulo I

De los requisitos

Artículo 6.- Requisitos

Para el ejercicio de la docencia es obligatorio poseer:

1. Experiencia profesional.
2. Grado académico de maestro para el nivel de pregrado
3. Grado académico de maestro o doctor para el nivel de posgrado.

Los títulos y grados académicos deben estar debidamente registrados en SUNEDU

Artículo 7, Son funciones del docente de la UA:



- a) El trabajo lectivo comprende las clases, así como la preparación del proceso de aprendizaje y la evaluación.
- b) La atención a las consultas académicas de los estudiantes.
- c) La investigación y la asesoría de trabajos de investigación.
- d) La participación en las actividades de extensión, de proyección cultural y social, así como en la producción de bienes y servicios dentro de los planes de la universidad.
- e) La capacitación permanente del docente dentro de los planes elaborados por la universidad.

Artículo 8.- Régimen de Contratación

La contratación de los docentes se rige por las normas del régimen laboral de la actividad privada. Los contratos se rigen por los principios de la libertad contractual.

Capítulo II

De las clases de docentes

Artículo 9. – La UA se rige bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y normas complementarias del Régimen Privado, y en especial por la Ley Universitaria, clasificando a los docentes en:

- a) Docentes Ordinarios.
- b) Docentes Extraordinarios.
- c) Docentes Contratados.
- d) Docentes Investigadores
- e) Docentes que realizan investigaciones

Artículo 10.- De los Docentes Ordinarios

Son docentes ordinarios de la Universidad los que ingresan a la docencia, siguiendo el proceso establecido en el Reglamento correspondiente. El vínculo laboral que se establezca con un docente ordinario, por mandato legal y la naturaleza de la actividad es a plazo fijo (sujeto a evaluación), a tiempo completo o parcial, según lo estipulado en el respectivo contrato.

Los docentes ordinarios a su vez pueden ser: Principal, Asociado o Auxiliar, según su régimen deberán cumplir los siguientes requisitos:



- a) **Para ser docente principal** se requiere título profesional, grado de Doctor y haber sido designado antes como profesor asociado. Por excepción, podrán ingresar a esta categoría sin haber sido docente asociado, profesionales con más de quince (15) años de reconocida experiencia profesional o labor de investigación científica y trayectoria académica. Asimismo, por excepción, se prescindirá del requisito de ser doctor a los docentes en la especialidad de artes, que, a criterio de la Universidad, ostentan un reconocido prestigio nacional o internacional.
- b) **Para ser docente asociado** se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido previamente profesor auxiliar. Por excepción, podrán ingresar a esta categoría sin haber sido docente auxiliar, profesionales con más de diez (10) años de reconocida experiencia profesional o labor de investigación científica y trayectoria académica. Por excepción, se prescindirá del requisito de ser Maestro a los docentes en la especialidad de artes, que, a criterio de la Universidad, ostentan un reconocido prestigio nacional o internacional.
- c) **Para ser docente auxiliar** se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional. Por excepción, se prescindirá del requisito de ser Maestro a los docentes en la especialidad de artes, que, a criterio de la Universidad, ostentan un reconocido prestigio nacional o internacional.

Artículo 11.- De los Docentes Extraordinarios

Son Docentes Extraordinarios aquellos que, sin ser ordinarios, ni contratados, por tener alto nivel académico y profesional, se les otorga esa condición por el Consejo Universitario Académico, a propuesta de los Consejos de Facultad Académico o la Escuela de Posgrado.

Los docentes extraordinarios de la UA no pueden superar el 10% del número total de docentes que dictan en un determinado semestre.

Los docentes extraordinarios a su vez pueden ser:

- a) **Docente Emérito:** aquellos profesores que, habiendo tenido una trayectoria académica destacada en la Universidad, se encuentran retirados de la actividad docente regular y son invitados a desarrollar actividades lectivas, de extensión o de investigación en la Universidad.
- b) **Docente Honorario:** aquellas personalidades que, en virtud de su destacada trayectoria académica, profesional, científica o cultural, son invitados a desarrollar actividades lectivas, de extensión o de investigación en la Universidad y que se hacen merecedores de este tratamiento.



- c) **Docente Visitante:** aquellos docentes de otras instituciones universitarias, miembros de entidades académicas y profesionales o científicos independientes que son invitados a desarrollar actividades lectivas, de extensión o de investigación en la Universidad y que se hacen merecedores de este tratamiento.

Los docentes extraordinarios pueden ejercer docencia en la Universidad aun cuando no cumplan los requisitos establecidos en el artículo 6 del presente Reglamento.

Artículo 12.- El Rector podrá precisar otros requisitos para ser designado como docente visitante o invitado.

Artículo 13.- De los Docentes Contratados

Los docentes contratados por mandato de la ley universitaria prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato. Su contratación y remoción es acorde a las políticas y reglamentos respectivos.

Artículo 14.- De los Docentes Investigadores

Es aquel docente contratado a tiempo completo de la Universidad con afiliación a la UA, que se encuentra reconocido como tal por el Registro Nacional de Investigadores en Ciencia y Tecnología del CONCYTEC. El docente con categoría investigador tiene como función principal elaborar proyectos de investigación, publicaciones científicas y/o desarrollo tecnológico y/o patentes. Así como asesorar investigaciones de los estudiantes y/o formar parte de grupos o semilleros de investigación. Están adscritos y son reconocidos por el Vicerrectorado de Investigación.

Artículo 15.- De los Docentes que realizan Investigación

Es aquel docente contratado a tiempo completo o a tiempo parcial de la UA que se dedica a la generación de conocimiento e innovación a través de investigaciones. Debe acreditar por lo menos tener un proyecto de investigación en ejecución en la UA, con Resolución del Vicerrectorado de Investigación.



Capítulo III

Del régimen de dedicación

Artículo 16.- La dedicación docente puede ser a tiempo completo o tiempo parcial. El porcentaje de docentes a tiempo completo no debe ser menor al 25% del total de docentes. Dentro de su régimen desarrollan actividades académicas complementarias tales como investigación, responsabilidad social entre otros que sean afines a ello.

Artículo 17.- Docentes a Tiempo Completo (DTC)

Cuando la permanencia del docente es de cuarenta (40) horas semanales y el horario de trabajo es fijado por la universidad. Dedicán su tiempo y actividad a las labores académicas de docencia, investigación, responsabilidad social universitaria, capacitación y gestión académica.

Artículo 18.- Docentes a Tiempo Parcial (DTP)

Cuando la permanencia del docente es de un máximo de diecinueve puntos cinco (19.5) horas semanales. La dedicación a tiempo parcial es incompatible con labores que interrumpan o impidan la permanencia del docente en los horarios programados.

Artículo 19.- De la permanencia

La permanencia se refiere al tiempo de duración de la relación laboral del docente con la UA, en este sentido ésta se determina por el tiempo establecido en su contrato de trabajo.

El contrato puede ser resuelto por acuerdo de ambas partes. También podrá ser resuelto de pleno derecho por la Universidad en caso de cumplimiento insatisfactorio de la labor docente, según los resultados obtenidos durante el proceso y/o al término de la Evaluación de Desempeño. Dicha resolución también opera al configurarse causales vinculadas con la violación de principios de índole moral o ético y/o normas disciplinarias que determinen el cese de la relación laboral.

La relación contractual y/o la permanencia del docente son independientes a la categoría otorgada.



Capítulo IV

Del apoyo a los docentes

Artículo 20.- De los Jefes de Práctica

El jefe de práctica realiza una labor preliminar a la carrera docente. El tiempo en que se ejerce esta función se computa para obtener la categoría de docente auxiliar como tiempo de servicio de la docencia. Para ejercer la labor de jefe de práctica debe contar con el título profesional y los demás requisitos que establezcan las normas de la universidad, es incorporado para conducir, en coordinación con el docente las clases de aula, las prácticas de laboratorio o de campo de la materia específica, que forma parte del Plan de Estudios de la carrera que estudió.

El proceso de selección está a cargo del Director de Escuela en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano

Artículo 21.- De los Ayudantes de Laboratorio

Es el personal administrativo que asiste al docente responsable con los materiales de laboratorio. Se encarga del inventario de equipos e insumos, así como los requerimientos y control de normas de seguridad. Es desempeñado por un profesional o técnico calificado.

Artículo 22.- De los Supervisor de prácticas pre profesionales

Es el personal con experiencia profesional que realiza las visitas en las unidades receptoras donde los estudiantes que realizan prácticas preprofesionales terminal, internado o profesionales, registradas en la universidad.

Capítulo V

De los deberes y derechos de los docentes

Artículo 23.- De los Deberes

- a) Cumplir el Estatuto de La Universidad, el Reglamento Interno de Trabajo y su Reglamento Docente.
- b) Realizar responsablemente las actividades a su cargo, mostrando respeto por el orden, la moralidad, el honor personal, la propiedad y los derechos de los demás dentro y fuera de nuestra institución;



- c) Cumplir con el dictado completo de las horas lectivas, teóricas, prácticas, síncronas y asíncronas, esto es respetar los horarios y compromiso de tiempos;
- d) El docente debe permanecer a cargo del desarrollo de la sesión de clase, exposición o conferencia, no pudiendo abandonar el aula, salvo casos de fuerza mayor;
- e) Asistir a la capacitación en los cursos básicos necesarios (al menos 10 horas) para articular el modelo pedagógico con el ejercicio docente a fin de perfeccionar permanentemente sus conocimientos y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa;
- f) Mostrar comportamiento cortés con los estudiantes, con los colegas, con el personal administrativo y con todas las personas con quienes mantenga contacto en el campus de la universidad, ambientes físicos y virtuales.
- g) Observar en todo tiempo una conducta digna y coherente con la labor docente, absteniéndose de intimar con los alumnos, limitando su conducta a la relación meramente académica.
- h) Asistir a todas sus clases con vestimenta formal apropiada;
- i) Cumplir cuando corresponda con el ingreso puntual y correcto de documentos en el campus virtual (sílabo, diseño de las sesiones de clase y material de apoyo a la enseñanza, el registro de la asistencia de sus estudiantes en cada clase y registro puntual de notas);
- j) Los docentes a tiempo completo deben reportar al término de cada período académico a los Directores de Escuela, un informe sobre el desarrollo de sus tareas y especialmente sobre los proyectos de investigación realizados y en curso en caso de recibir financiamiento especial por este concepto.
- k) Presentar informes sobre sus actividades una vez al año y cuando le sean requeridos.
- l) Contribuir a la orientación, formación y capacitación profesional y humana de sus alumnos en base a los valores institucionales, conocimiento de la problemática nacional y contribución a su solución.
- m) Participar activamente en las actividades de la Unidad o Unidades en las que está adscrito ó sea designado, de manera eficaz y eficiente, de acuerdo con su especialidad y régimen de dedicación.
- n) Defender y cumplir con los principios y fines de la Universidad y contribuir a acrecentar su prestigio y desarrollo.



Artículo 24.- De los Derechos:

- a) La promoción en la carrera docente, de acuerdo con el reglamento correspondiente.
- b) La participación en el gobierno académico de la universidad, según las reglas establecidas por el presente estatuto;
- c) Ejercicio de la libertad de cátedra en el marco de la Constitución Política del Perú y la Ley Universitaria.
- d) Participar en proyectos de investigación.
- e) Gozar de incentivos a la excelencia académica, los cuales serán determinados por el reglamento correspondiente.
- f) Las demás que la ley y el reglamento interno de trabajo le otorga.

Los docentes ordinarios gozan además de los siguientes derechos:

- i. Participar en los órganos de gobierno según corresponda.
- ii. Ser promovido en la carrera docente cuando la Universidad lo disponga
- iii. Otros dispuestos por el Directorio o Consejo Universitario

TÍTULO III

DE LA INCORPORACIÓN DEL DOCENTE

Artículo 25.- De la incorporación

La incorporación de nuevos docentes se realiza a través de convocatorias públicas y/o invitaciones directas en cualquiera de sus categorías: contratado, ordinario o extraordinario.

La Dirección de Gestión del Talento Humano en coordinación con la Dirección de Desarrollo Docente y Gestión Educativa son los responsables del proceso de selección e inducción docente, que va desde la convocatoria hasta la inducción.

Artículo 26.- Del Procedimiento

Las actividades del proceso de la convocatoria de selección e inducción docente se realizan de acuerdo con lo establecido en el procedimiento “Selección e inducción del personal docente”.



TÍTULO IV

DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 27.- De la naturaleza y fines de la Evaluación de Desempeño Docente (EDD)

La EDD es un proceso permanente, organizado sistemáticamente para contar con información respecto al nivel de adecuación de los docentes de todos los niveles y modalidades, a las competencias de Perfil Docente UA. Su propósito es orientar la toma de decisiones hacia la mejora continua en el desempeño docente y, por ende, en el proceso formativo de la Universidad Autónoma del Perú.

Artículo 28.- De los instrumentos de la EDD

La EDD se ejecuta desde la perspectiva de la evaluación 360°. Por ello, se aplican los instrumentos que recogen información sobre las competencias del Perfil Docente UA vigente. Los procesos e instrumentos involucrados en la EDD se ejecutan según el Procedimiento de Evaluación de Desempeño Docente.

Artículo 29.- De las acciones a partir de los resultados

El resultado obtenido por cada docente y su ubicación en alguno de los niveles de desempeño establecidos permite determinar la premiación a los docentes. Esta se realiza de acuerdo con lo establecido en el Plan de Gestión del Talento Docente.

Además, las necesidades identificadas a partir de los resultados permitirán optimizar el Plan de Capacitación del siguiente semestre, así como las acciones de acompañamiento.

TÍTULO V

DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE

Artículo 30.- De la naturaleza y fines de la Capacitación y Desarrollo docente

La Capacitación y Desarrollo docente es un proceso permanente de actualización y mejora continua del desempeño de los docentes de la Universidad Autónoma del Perú, respondiendo a las necesidades de capacitación de acuerdo a las competencias del perfil docente y del perfil de egreso estudiantil. Su propósito es promover el desarrollo del perfil docente de acuerdo con el Modelo Educativo a través de estrategias de capacitación educativas y



especializadas a fin de optimizar el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Artículo 31.- De los tipos de Capacitación y Desarrollo docente

La Capacitación y Desarrollo Docente alcanza a todo el personal que ejerce la docencia en las distintas modalidades de la Universidad Autónoma del Perú. Se divide en dos áreas: las capacitaciones educativas, que garantizan la adecuación al modelo educativo en relación a las competencias del perfil del docente; y las capacitaciones especializadas, las cuales garantizan la formación de las competencias profesionales del docente para mejorar su desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje, a fin de contribuir en el logro del perfil de egreso de los estudiantes. Los procesos involucrados en la Capacitación se ejecutan según el Procedimiento de Capacitación y Desarrollo Docente.

Artículo 32.- Del impacto de la Capacitación y Desarrollo docente en la EDD

El docente deberá cumplir con las horas de capacitación indicadas en la Política de Capacitación del año en vigencia. Al término del proceso, se socializa el informe de capacitaciones para fines de la EDD.

TÍTULO VI

DEL INCENTIVO, RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN DEL DOCENTE

DE LOS INCENTIVOS

Artículo 33.- De los incentivos y estímulos

La Dirección de Gestión del Talento Humano y la Dirección de Desarrollo Docente y Gestión Educativa son las áreas responsables de coordinar y difundir los incentivos y estímulos a la excelencia académica.

Artículo 34.- De los reconocimientos

El reconocimiento a los docentes se realiza de acuerdo al Plan de Gestión del Talento Docente que está encaminado a desarrollar actividades que promuevan la formación para la enseñanza, generar incentivos vinculados a la formación y perfeccionamiento docente retribución en base a escalas remunerativas equitativas y competitivas frente al mercado, otorgamiento de incentivos por desempeño, así como otros reconocimientos que contribuyan a la motivación, fidelización y a un mayor compromiso del docente hacia la Universidad.



Artículo 35. Los reconocimientos al Mérito Científico se realizan de acuerdo a lo dispuesto en la Política de incentivos de investigación e innovación y que lo ejecuta el Vicerrectorado de Investigación.

DE LA PROMOCIÓN A LA CARRERA DOCENTE

Artículo 36.- El ingreso, promoción, ratificación y separación de docentes son propuestos y aprobados por el Consejo Universitario. El Directorio ratifica los resultados.

Artículo 37.- El proceso de ingreso, promoción, ratificación y remoción de docentes de la Universidad es regulado por el Reglamento de Ingreso, Promoción, Ratificación y Remoción del Docente.

Artículo 38.- Promoción del docente ordinario

El docente ordinario podrá participar en las convocatorias que realice la institución, solicitando la promoción en su carrera docente, si es que hay plazas vacantes para la categoría inmediatamente superior, previa postulación y evaluación de su expediente por el jurado nombrado para tal fin. El cronograma del concurso, las plazas a cubrir y el tipo de dedicación, será publicado en las bases para el concurso interno de promoción docente y de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Ingreso, promoción, ratificación y remoción de docentes ordinarios.

Artículo 39.- Ratificación y remoción del docente ordinario

Para garantizar la idoneidad del docente ordinario, una vez que finaliza el periodo de su designación y tomando en cuenta las evaluaciones de desempeño realizadas en cada semestre, el Vicerrectorado Académico designa a tres integrantes del Jurado entre los docentes con grado de Doctor, siendo al menos uno de ellos de categoría Ordinario Principal, quienes realizan la evaluación de los méritos para la ratificación o remoción, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Reglamento de Ingreso, promoción, ratificación y remoción del docente ordinario.

Artículo 40.- Ratificación de docentes contratados

La ratificación de los docentes contratados se realiza basándose en los resultados de la evaluación de desempeño docente y además las necesidades del servicio de las unidades académicas.

Artículo 41.- Ratificación de docentes investigadores

La ratificación del docente investigador es de acuerdo al Reglamento de investigación establecido por el Vicerrectorado de Investigación.



TÍTULO VII

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL DEL DOCENTE

Artículo 42.- Son causales de extinción del vínculo laboral del docente:

- a) El fallecimiento del docente;
- b) La renuncia o retiro voluntario del docente con 30 días de anticipación;
- c) La terminación del servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos celebrados a plazo fijo;
- d) El mutuo disenso entre docente y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la legislación laboral de la actividad privada, lo que incluye los supuestos de Acoso y hostigamiento sexual, según la Ley de la materia;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la legislación laboral de la actividad privada.

Las definiciones y causales de extinción se encuentran desarrolladas en el Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

TÍTULO VIII

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Capítulo I

De las facultades disciplinarias y sancionadoras

Artículo 43.- La universidad es titular de la facultad de sancionar dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, siendo ésta una condición necesaria e indispensable para el normal y eficiente desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

Artículo 44.- El quebrantamiento de las normas contenidas en el presente reglamento, en el reglamento interno de trabajo, de las disposiciones legales vigentes, de los procedimientos y normas internas de la universidad, serán motivo para la adopción de un proceso disciplinario.



Capítulo II

De las sanciones

Artículo 45.- Los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurrir en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del colaborador; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Las sanciones son:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
3. Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.
4. Despido del ejercicio de la función docente.

El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deben aplicarse correlativamente o sucesivamente. Cada sanción debe adecuarse a la naturaleza y gravedad de la falta, a los antecedentes disciplinarios del trabajador docente, a las políticas establecidas por la universidad y a las disposiciones legales vigentes.

Las sanciones indicadas en los incisos 2, 3 y 4 se aplican previo proceso administrativo disciplinario.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

Artículo 46.- Amonestación escrita

El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita.

La amonestación puede ser hecha por los jefes inmediatos poniendo en conocimiento a la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Artículo 47. – Suspensión

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.



Asimismo, el docente que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado, previamente en dos (2) ocasiones con amonestación escrita, es pasible de suspensión.

La sanción de suspensión es impuesta por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Es susceptible de suspensión el docente que incurre en plagio.

Artículo 48. – Cese temporal

Se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente:

1. Causar perjuicio al estudiante o a la universidad.
2. Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de docente, sin la correspondiente autorización.
3. Abandonar el cargo injustificadamente.
4. Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio universitario.

Asimismo, el docente que incurra en una falta o infracción, habiendo sido sancionado, previamente en dos (2) ocasiones con suspensión, es pasible de cese temporal.

El cese temporal es impuesto por la Dirección de Gestión de Talento Humano.

Artículo 49. – Despido

Son causales de destitución la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, consideradas como muy graves, las siguientes:

1. No presentarse al proceso de ratificación en la carrera docente sin causa justificada.
2. Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la universidad, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
3. Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la universidad.
4. Haber sido condenado por delito doloso.
5. Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad universitaria, así como impedir el normal funcionamiento de la actividad académica.
6. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
7. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.
8. Concurrir a la universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.



9. Por incurrir en reincidencia, la inasistencia injustificada a su función docente de tres (3) clases consecutivas o cinco (5) discontinuas.

10. Por causales previstas en la ley laboral y el reglamento interno de trabajo.

El despido de docentes es competencia exclusiva de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Artículo 50.- Constituyen faltas de los docentes, susceptibles de sanción disciplinaria, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones establecidas en la Ley Universitaria y reglamentos internos.

Capítulo III

Del procedimiento sancionador del docente ordinario

Artículo 51.- El régimen disciplinario para los docentes ordinarios será regulado de conformidad a las sanciones establecidas en la ley universitaria. Las atribuciones de los órganos de gobierno para calificar la falta o infracción atendiendo la naturaleza de la acción u omisión, así como la gravedad de las mismas y el procedimiento disciplinario serán establecidas en el reglamento correspondiente

Capítulo IV

Del procedimiento sancionador del docente contratado

Artículo 52.- El régimen disciplinario para los docentes contratados se rige por el régimen de la actividad laboral privada y por el reglamento interno de trabajo.

La amonestación escrita será impuesta por el jefe inmediato superior con comunicación a la Dirección de GTH.

Artículo 53.- Si la falta cometida por el docente estuviese comprendida dentro de las que la legislación laboral vigente considera como causas justas de despido relacionadas con su conducta o capacidad, el Decano de la Facultad, Director de Escuela Profesional, Director de la Escuela de Posgrado o quien corresponda, de manera inmediata y bajo responsabilidad, deberá comunicar al Director de GTH quien a su vez comunicará por escrito al docente otorgándole un plazo de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad.

Artículo 53.- Mientras dura el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del docente, el empleador puede exonerar de su obligación de asistir al centro de



trabajo, sin perjudicar su derecho de defensa y abonando su remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Artículo 54.- El despido deberá ser comunicado por escrito al docente mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Artículo 55.- Si iniciado el trámite previo al despido, el Director de GTH toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el docente y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: El presente reglamento entra en vigencia a partir del semestre académico 2023–II.

SEGUNDA: Los casos no previstos específicamente en el presente Reglamento se regirán por los dispositivos legales pertinentes y las disposiciones administrativas complementarias que dicte la Universidad.

TERCERA: La Universidad tiene la facultad de dictar normas y disposiciones que complementen el presente Reglamento, a fin de mejorar su aplicación.

CUARTA: A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, queda sin efecto toda norma interna que se oponga a su articulado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los trámites iniciados antes de la entrada en vigencia del presente reglamento, culminarán con las normas que lo iniciaron. Los formatos y procedimientos se aplican desde su publicación en la intranet.

