



# CIDATAB

CENTRO DE CAPACITACIÓN, INNOVACIÓN Y DESARROLLO  
AGRO-EMPRESARIAL DEL NOROESTE



## REGLAMENTO DE PROFESORES CIDATAB



## CONTENIDO

Objetivos .....	4
Del Ingreso y Categorías de los Profesores.....	5
De las Funciones, Derechos y Obligaciones del Personal Docente .....	11
De la Contratación de los Profesores.....	16
Del Gobierno Académico .....	18
De la Evaluación del Profesor .....	19
De la Retribución del Profesor .....	21
De las Vacaciones y las Licencias .....	23

**Resolución IEES-UDAAM No. 050320: Régimen del Docente**  
**RESOLUCIÓN IEES-UDAAM No. 050320 VALVERDE, 05 de Marzo de 2020**

**VISTO:**

La Ley No. \_\_\_\_\_ con propósito a la creación del Instituto Especializado de Estudios Superiores "Universidad Digital Agro-Alimentaria de Mao" (IEES-UDAAM), para el desarrollo de actividades universitarias en la ciudad de Mao, Provincia Valverde y la Resolución IEES-UDAAM No.020315 de Estatuto Provisorio.

**CONSIDERANDO:**

Que según lo prescripto por el artículo 33 de la Ley No.139-01 del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT), el Rector Organizador conduce el proceso de formulación del proyecto institucional y del proyecto de Estatuto Provisorio, a los que debe someter a consideración de la MESCyT.

Que el Rector Organizador del IEES-UDAAM constituyó grupos técnicos de trabajo en los temas precitados, concluyendo en la elaboración de un proyecto de Estatuto Provisorio, el que fue elevado para su aprobación y publicación en el Boletín Oficial mediante la Resolución IEES-UDAAM No.020320.

Que el proyecto de Estatuto Provisorio prevé un capítulo de Derechos y Obligaciones de los Docentes y un capítulo sobre la Docencia Universitaria, a la que se considera una función sustantiva del IEES-UDAAM.

Que en este capítulo se estipula que el IEES-UDAAM promoverá que el plantel docente de la institución sea de alto nivel e ingrese a la institución por concurso público y abierto, bajo los procedimientos que se establezcan por vía reglamentaria en el Régimen Docente.

Que el Régimen Docente deberá prever las categorías de Docentes Ordinarios y Extraordinarios.

Que los Docentes Ordinarios deberán incorporarse al instituto como Efectivos, previo concurso público y abierto, o como Interinos, que se contratan por un período no mayor a un (1) año.

Que los Docentes Ordinarios deberán hacerse cargo, al menos, de dos cursos trimestrales de grado o equivalente, por año lectivo, incluido un curso de nivelación o preuniversitario, en caso de tener una duración comparable a un curso trimestral.

Que los Docentes Ordinarios con dedicación parcial y completa deberán asumir funciones de tutoría de alumnos, además de las obligaciones docentes y de investigación en el caso de la dedicación completa.

Que el IEES-UDAAM deberá reglamentar la carga horaria docente total que habrá de corresponder a cada docente, la que variará en función de su dedicación y perfil.

Que el IEES-UDAAM valora el aporte docente de profesionales que se desempeñan en los sectores privado y público y que participan con una dedicación parcial en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y demás actividades sustantivas de la misma.

Que el Rector Organizador ha consultado a los miembros de la Comisión Asesora del IEES-UDAAM.

Que el Rector Organizador tiene las atribuciones conferidas por el artículo 33 de la Ley No. 139-01 en particular las atribuciones propias del cargo y las que normalmente corresponden al Consejo Superior.

## **CAPÍTULO I OBJETIVOS**

**Artículo 1.** Con el presente Reglamento, la Universidad Digital Agro-Alimentaria de Mao establece la normativa para:

- a) Regular las relaciones entre la Institución y sus profesores, tanto a través del proceso de contratación como en el establecimiento de derechos y deberes recíprocos.
- b) Crear las condiciones para que los profesores se dediquen a la docencia, a la investigación y al servicio en la Universidad, con altos niveles de calidad, en el marco de las siguientes políticas:
  - 1. Garantía de una retribución acorde con el valor de los servicios ofrecidos y con los parámetros del mercado laboral.
  - 2. Contribución a la formación continua de los profesores.
  - 3. Reconocimiento de los méritos y las cualidades individuales de los profesores.
  - 4. Establecimiento de criterios fundamentados en los principios del humanismo cristiano, que estimulen la producción académica, individual y colectiva, y que promuevan el accionar ético- profesional de su personal docente.

## **CAPÍTULO II DEL INGRESO Y CATEGORÍAS DE PROFESORES**

**Artículo 2.** Para ser profesor de la Universidad Digital Agro-Alimentaria de Mao, se requiere:

- a) Titulación para el desempeño del cargo, según lo establecido en la legislación vigente.
- b) Reconocimiento profesional, académico y ético, demostrado mediante evidencias que avalen las cualidades, los méritos y la experiencia del postulante.



c) Cumplimiento del proceso de selección que establece la Universidad.

**Artículo 3.** Los profesores prestan sus servicios a la Universidad a través de una unidad académica. No obstante, la contratación se realiza como profesor de la Institución.

**Artículo 4.** De acuerdo a las categorías académicas, el profesor de la Universidad puede ser contratado como:

- a) Docente Ordinarios
- b) Docentes Extraordinarios
- c) Docentes Creadores de Cursos Virtuales
- d) Docentes de Seguimiento Virtual

**Artículo 5:** Los docentes ordinarios se incorporan al Instituto Especializado de Estudios Superiores "Universidad Digital Agro-Alimentaria de Mao" como efectivos o como interinos.

**Artículo 6:** Los Docentes Efectivos son aquellos que han obtenido su cargo por concurso de antecedentes y oposición, con un desempeño continuado y sometidos a reglas comunes, e integran la planta docente permanente, bajo las condiciones de estabilidad que prevé el presente régimen.

**Artículo 7:** Los Docentes Interinos son los que se contratan, al margen de los concursos, por no más de un año, a los efectos de:

- a) Reemplazar a Docentes Efectivos hasta que se reintegren.
- b) Crear o dar seguimiento a los cursos, seminarios o asumir actividades similares de duración limitada.
- c) Prestar asistencias eventuales en tareas de investigación o de extensión, o de cubrir tareas especiales de extensión, asistencia o servicio, que se proyecten a término.

**Artículo 8:** En caso que un Docente Interino desempeñe actividades docentes en más de dos ciclos lectivos continuos, el IEES-UDAAM está obligado a convocar el concurso del cargo docente que ocupa el Docente Interino.

**Artículo 9:** El porcentaje de los Docentes Interinos no excederá el treinta (30) por ciento del total del plantel docente, excluidos los Docentes Extraordinarios.

**Artículo 10:** Los Docentes Extraordinarios son:

- a) Los que se incorporan excepcionalmente, por tiempo determinado, para la creación o seguimiento de cursos, dirección o desarrollo de investigaciones, integración de equipos, asesoramientos, evaluaciones y prestaciones de servicios.
- b) Docentes que habiendo superado la edad prevista para la jubilación, se los mantiene en funciones en reconocimientos de antecedentes y prestigio sobresaliente.

- c) Personalidades a las que se declara formalmente incluidas en condición de honorarios.

**Artículo 11:** Los Creadores de Cursos Virtuales son aquellos que planean, diseñan, estructuran y crean los contenidos digitales de las carreras profesionales, diplomados y cursos que imparte el IEES-UDAAM.

La asignación de un profesor de seguimiento a los cursos impartidos por el IEES-UDAAM puede ser realizada por el profesor creador de cursos. Cuando la situación lo requiera el mismo profesor creador puede tomar el rol del profesor de seguimiento.

**Artículo 12:** Los Docentes de Seguimiento son los que establecen una relación de ayuda, supervisión, asesoramiento y orientación a los alumnos, siendo su principal función: capacitar al estudiante para que trabaje y piense por sí mismo y construya su propia base de conocimiento sobre la materia que estudia. Además, debe diagnosticar las necesidades académicas y formativas de los alumnos, realizando el seguimiento y la supervisión del proceso educativo.

## **DE LAS CATEGORIAS A.**

### ***Clasificación***

**Artículo 13:** Los Docentes Ordinarios se clasifican en los siguientes niveles y categorías:

1. Profesores:
  - a) Titulares.
    - i. Creadores de cursos virtuales.
    - ii. De seguimiento virtual.
  - b) Asociados.
    - i. Creadores de cursos virtuales.
    - ii. De seguimiento virtual.
  - c) Adjuntos.
    - i. Creadores de cursos virtuales.
    - ii. De seguimiento virtual.
  - d) Auxiliares de Docencia:
    - a) Jefes de Trabajos Prácticos.
    - b) Ayudantes de Primera.

**Artículo 14:** Los Docentes Extraordinarios pertenecerán a una de las siguientes categorías:

- a) Profesores Eméritos.
  - i. Creadores de cursos virtuales
  - ii. De seguimiento virtual

- b) Profesores Consultes.
  - i. Creadores de cursos virtuales
  - ii. De seguimiento virtual
  
- c) Profesores Visitantes.
  - i. Creadores de cursos virtuales
  - ii. De seguimiento virtual
  
- d) Profesores Honorarios.
  - i. Creadores de cursos virtuales
  - ii. De seguimiento virtual

### ***Definición de las Categorías***

#### **De los Docentes Ordinarios**

#### **De los Profesores.**

**Artículo 15: Profesor Titular:** Se trata de profesionales con título profesional, que acreditan una prestigiosa trayectoria académica y/o profesional y que han desarrollado una notoria, sea en su campo profesional o en la investigación y/o el desarrollo tecnológico o en la creación artística. Deben haber realizado una labor de formación de recursos humanos, sea como profesionales o a través de tesis.

También se tendrá en cuenta su labor en la creación o dirección de líneas de trabajo profesional o investigación científica o tecnológica de trascendencia o creación artística y/o concretada importantes proyectos con alto contenido académico. Sus actividades deben haber contribuido al reconocimiento nacional e internacional de la institución a la que pertenecen y deben mantener una actividad docente de relevancia.

**Artículo 16: Profesor Asociado:** Se trata de profesionales con título profesional, que han alcanzado un grado de formación y experiencia que les permite desempeñar tareas principales en distintas áreas del quehacer académico. Deben haber realizado una labor de formación de recursos humanos, sea como profesionales o a través de tesis o proyectos finales. Debe haber dirigido o ser parte de proyectos importantes en el orden docente, en el campo de la investigación o en la creación u organización de trabajos profesionales.

**Artículo 17: Profesor Adjunto:** Se trata de profesionales con título profesional, que a través de sus antecedentes acreditan la activa y productiva realización de actividades profesionales y/o de investigación y/o de desarrollo tecnológico y/o de creación artística, llevados a cabo en forma independiente, que están en condiciones de dirigir trabajos de terceros, sea en el campo profesional o de investigación, y becas de perfeccionamiento de graduados jóvenes. Deben poseer experiencia docente de grado y estar capacitado para la creación y el seguimiento de diversas materias del área disciplinaria en modo virtual.

a) De los Auxiliares de Docencia

**Artículo 18: Jefe de Trabajos Prácticos:** Se trata de profesionales con título universitario de cuatro o más años de duración o formación equivalente, que posean una destacada trayectoria profesional en su área, que han demostrado idoneidad para planificar, coordinar y evaluar aspectos prácticos y experimentales de una asignatura. Realizan su formación y entrenamiento colaborando con los profesores en las diferentes actividades de una asignatura.

**Artículo 19: Ayudantes de Primera:** Se trata de profesionales con título de universitario de cuatro o más años de duración o formación o equivalente, que realizan su formación y entrenamiento colaborando con los profesores en las diferentes actividades de la asignatura y trabajan supervisados por un profesor o Jefe de Trabajos Prácticos.

**2) De los Docentes Extraordinarios:**

**Artículo 20: Profesor Emérito:** La categoría de Eméritos es otorgada con carácter excepcional a aquellos Profesores Titulares que habiendo alcanzado los límites de antigüedad, son mantenidos en actividad, con pleno reconocimiento de sus derechos académicos, dentro de un régimen especial, en razón de haber revelado competencias y compromisos excepcionales en la docencia, en la investigación, la extensión y en los servicios a la comunidad.

**Artículo 21: Profesor Consulto:** La categoría de Consulto es otorgada a Profesores Titulares o Asociados que habiendo alcanzado la edad de 65 años hayan cumplido una Carrera Docente exitosa, son reconocidos como recurso valioso que el instituto debe seguir utilizando y son mantenidos dentro del cuadro docente, con funciones que se especifican para cada caso.

**Artículo 22: Profesor Visitante:** La categoría de Visitante se asigna a profesores de otras universidades o a profesionales o personalidades destacadas en alguna disciplina o campo del conocimiento, de la producción o del arte, a los que se incorpora por un lapso preestablecido para cubrir una función determinada en el desarrollo de una carrera de un proyecto académico, de extensión o de investigación.

**Artículo 23: Profesor Honorario:** La categoría de Honorario se otorga a personalidades eminentes, nacionales o extranjeras, que han alcanzado niveles sobresalientes en el campo donde actúan, haciendo aportes ponderables al desarrollo humano y a quienes el instituto quiere distinguir.

**Artículo 24.** De acuerdo a su carga académica, el profesor puede ser contratado:

- a) A Tiempo Completo
- b) A Medio Tiempo
- c) Por Asignatura



**Artículo 25.** El Profesor a Tiempo Completo prestará servicios a la Universidad durante 40 horas a la semana.

**Párrafo A.** Para contratar a un profesor en la categoría de Tiempo Completo se requiere que éste tenga un mínimo de dos años de experiencia académica.

**Párrafo B.** La Unidad Académica a través de la cual se contrata el profesor, distribuirá el tiempo y el tipo de servicio que realizará. La carga de un Profesor a Tiempo Completo será distribuida entre las siguientes funciones:

- a) Docencia
- b) Tutoría
- c) Investigación
- d) Servicio a la Universidad
- e) Servicio a la comunidad

**Párrafo C.** El Profesor a Tiempo Completo, dedicado a la docencia, ha de poseer una certificación en Pedagogía, si no es un profesional del área de educación.

*Inciso C. /.* En caso de que el profesor no posea esta certificación, deberá completarla antes de los dos años de su ingreso a esta categoría.

**Párrafo D.** El profesor tiene la obligación contractual de participar en las actividades de formación requeridas para su buen desempeño.

**Párrafo E.** La carga de docencia de un Profesor a Tiempo Completo será de 12 a 15 créditos.

**Párrafo F.** El Profesor a Tiempo Completo que forme parte de algún equipo de investigación, en los aspectos relativos a este rol, se regirá por las políticas de investigación establecidas por la Institución.

**Artículo 26.** El Profesor a Medio Tiempo prestará servicios a la Universidad durante 20 horas a la semana.

**Párrafo A.** Todo lo reglamentado en los Párrafos del 1 al 4 y el 6 del Artículo 5, aplica al Profesor a Medio Tiempo.

**Párrafo B.** La carga de docencia para este profesor será de 6 a 8 créditos.

**Artículo 27.** Pertenecen a la categoría de Profesor por Asignatura aquellos profesores que la Universidad contrata para la docencia de asignaturas específicas.

**Párrafo A.** En esta categoría se contratarán profesores con el nivel académico requerido, de acuerdo con la legislación vigente.

**Párrafo B.** En cuanto al desarrollo profesional, el profesor que corresponda a esta categoría deberá participar en las actividades de formación pedagógica y de actualización disciplinar que le sean requeridas.

**Párrafo C.** En los casos de profesores que imparten asignaturas especializadas, por más de cinco años, de manera ininterrumpida, se les podrá otorgar el título de Profesor de Cátedra, en reconocimiento a sus aportes a la formación de los profesionales del área.

**Artículo 28.** Los Profesores a Tiempo Completo y a Medio Tiempo tienen voz y voto en las reuniones de la Unidad a la que están adscritos. Los Profesores por Asignatura solamente tendrán voz.

**Artículo 29.** Los Profesores a Tiempo Completo y a Medio Tiempo pueden ser elegibles para posiciones que conlleven representación profesora, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para dichas posiciones.

**Artículo 30.** La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un expediente completo de cada profesor para fines de administración de los beneficios y de los aspectos legales relacionados con su contratación.

### **CAPITULO III**

#### **DE LAS FUNCIONES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DOCENTE**

**Artículo 31:** El desempeño del personal docente del Instituto Especializado de Estudios Superiores "Universidad Digital Agro-Alimentaria de Mao" comprende las siguientes áreas de desarrollo:

- a) Docencia: Diseño, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje; orientaciones y seguimientos de los cursos virtuales; formación de recursos humanos; producción de materiales didácticos; integración de equipos docentes; articulación horizontal y vertical de asignaturas en el desarrollo del currículo y en el logro del perfil de egresado de la carrera.
- b) Investigación: Planificación, participación y realización de estudios y experiencias orientados a promover la generación de conocimiento científico o tecnológico disciplinar interdisciplinario y/o la creación artística; difusión de sus resultados; aplicación a la solución de los problemas que afectan a la sociedad; formación de investigadores y becarios.
- c) Extensión y transferencia: Proyección de actividades en el medio social de inserción del instituto; prestación de servicios de asistencia solidaria, de asesoramiento, de apoyo técnico, de desarrollo de los sectores privado y público.
- d) Evaluación: Participación en jurados y tribunales académicos, en comisiones especiales y en los procesos de evaluación y autoevaluación institucional.
- e) Formación: Capacitación y actualización permanente en su área disciplinar, en el desarrollo de la profesión docente y el uso intensivo de las TIC's en los procesos educativos.
- f) Gestión: Ejercicio de funciones de gobierno universitario, sea a través del desempeño de cargos ejecutivos o a través de la participación en órganos colegiados.

**Artículo 32:** La actividad del personal docente puede asumir alguno de estos perfiles:

- a) De Docencia: Se concentra en el ejercicio de las tareas detalladas en el punto del artículo anterior.
- b) Docencia e Investigación: Además de las tareas de docencia antes mencionadas, comporta la participación regular en actividades de investigación regladas o acreditadas por el IEES-UDAAM, así como la realización de trabajos de desarrollo y transferencia en el campo de la ciencia, la tecnología y las artes.
- c) Docencia y Ejercicio Profesional: El ejercicio profesional, además de las tareas de docencia indicadas en el inciso a) del artículo anterior, comporta el ejercicio profesional en el área científico-tecnológico o artístico en donde se desempeña, con excepción de la investigación.
- d) Docencia v uso de las TIC's en educación: En el ejercicio de su tarea utilizara intensivamente toda la tecnología de las comunicaciones para el proceso educativo, especialmente en la educación virtual en modalidad "u-learning" y con el método EBC.

### **DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES Artículo 33:**

Son derechos del personal docente:

- a) Acceder a la Carrera Docente mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición.
- b) Participar en el gobierno y la gestión de las unidades académicas del IEES-UDAAM, en las condiciones que se reglamenten.
- c) Ser promocionado en la Carrera Docente según las exigencias y regulaciones establecidas.
- d) Incrementar su formación de modo continuo.
- e) Participar en la actividad gremial.
- f) Gozar de todos los derechos de elección y de ser elegido que correspondan al personal docente.
- g) Recibir una remuneración acorde con su categoría y dedicación, de acuerdo a su función y a su contribución al desarrollo institucional.
- h) Expresar libremente sus ideas y sus creencias.
- i) Acceder al año sabático, conforme a la reglamentación que se establezca.

**Artículo 34:** Son deberes del personal docente:

- a) Respetar las leyes y normas de la Nación y las definiciones del Estatuto del IEES-UDAAM.
- b) Observar los fines, objetivos, política, normas y estrategias que orienten el funcionamiento académico del IEES-UDAAM.
- c) Cumplir con los regímenes administrativos y de gestión que rigen el IEES-UDAAM.
- d) Participar en la vida del IEES-UDAAM cumpliendo con responsabilidad sus funciones docentes, de investigación y de servicio.
- e) Actualizarse en su formación profesional y científica y cumplir con las exigencias de perfeccionamiento que le fije la Carrera Docente.

- f) Cumplir todas las exigencias de desempeño y evaluación que regula la Carrera Docente.
- f) Cumplir con la asignación de seguimiento de clases, la toma de exámenes y la realización de las actividades académicas que les sean asignadas.
- g) Cumplir con la carga académica correspondiente a su dedicación.
- h) Cumplir con la presentación de programas detallados, informes y todo otro requerimiento vigente para el cargo.
- i) Integrar tribunales examinadores, académicos y disciplinarios.
- j) Participar en tareas de Extensión del IEES-UDAAM.
- l) Dictar y participar en conferencias presenciales y virtuales, cursos y seminarios; producir publicaciones; realizar y colaborar en investigaciones.
- m) Integrar comisiones culturales, científicas, docentes o de gestión que le sean encomendadas por el instituto.

## **DE LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS DOCENTES**

**Artículo 35:** Los Docentes tienen las siguientes funciones específicas:

- a) Asumir las funciones de gestión, conducción, gobierno y representación de sus pares, en las condiciones que las reglamentaciones determinen.
- b) Ejercer la docencia.
- c) Asumir orientaciones, seguimiento y creación de cursos en entornos virtuales de aprendizaje.
- d) Participar en la formación de recursos humanos y en el desarrollo del personal docente.
- e) Cumplir con la carga académica correspondiente, con los exámenes y con las actividades académicas establecidas.
- f) Preparar materiales originales y adaptados que faciliten los aprendizajes.
- g) Mantener una relación personalizada y continuada con los alumnos a su cargo.
- h) Procurar solución y recurrir a las instancias establecidas cuando los alumnos presenten problemas de salud o de cualquier índole, que requieran asistencia o apoyo.
- i) Ser parte responsable en el desarrollo del currículo de su carrera procurando la articulación y la integración.
- j) Integrar los Tribunales Examinadores de su asignatura.
- k) Realizar publicaciones y estudios atinentes a su campo disciplinar y profesional.
- l) Apoyar dentro de sus posibilidades, todo proyecto o estrategia que tienda a la afirmación de la obra y prestigio del IEES-UDAAM.
- m) Ser parte en las tareas de autoevaluación institucional.
- n) Procurar, por todos los medios posibles, que los estudiantes desarrollen un perfil de alta competencia profesional, de compromiso con la solución de los problemas que afectan a la sociedad y de responsabilidad ciudadana en dimensiones que incluyan la solidaridad, la creatividad y opciones por la equidad.
- o) Integrar equipos de investigación y/o de extensión cuando estén incluidos en su programa de desempeño.
- p) Cumplir con las actividades de formación que ofrezca el IEES-UDAAM.

- q) Colaborar con la organización de jornadas y eventos.
- r) Integrar los órganos de gestión y gobierno.
- s) Asesorar tesis de grado y posgrado.

**Artículo 36:** Todos los docentes ordinarios deberán hacerse cargo al menos de 18 créditos de docencia de grado y posgrado, en una o más asignaturas por año lectivo, incluido un curso de nivelación o preuniversitario. Al respecto, no se hará distinción alguna entre clases teóricas y prácticas. El IEES-UDAAM reglamentará la carga académica total que habrá de corresponder a cada docente, la que variará en función de su dedicación y perfil. Aquellos que se desempeñen con una dedicación completa deberán realizar además actividades de investigación. Asimismo el IEES-UDAAM valora el aporte docente de profesionales que se desempeñan en los sectores privado y público y que participan con una dedicación parcial en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y demás actividades sustantivas de la misma.

**Artículo 37:** A fin de satisfacer necesidades derivadas de reformas curriculares u otras formas de reestructuración académica, los órganos de gobierno con competencia en la materia podrán reasignar funciones docentes a cualquier docente, atendiendo a su área de pertenencia.

## **DE LA DEDICACIÓN DE LOS DOCENTES ORDINARIOS**

**Artículo 38:** Los Docentes Ordinarios podrán tener tres términos de dedicación, con estas cargas académicas:

- a) Simple: Carga académica de diez (10) créditos.
- b) Parcial: Carga académica de dieciséis (16) créditos.
- c) Completa: Carga académica de veintidós (22) créditos.

**Artículo 39:** Las cargas académicas de los Docentes Ordinarios se determinarán en los llamados a concurso, según los requerimientos de docencia o de investigación y sólo se podrán ajustar por acuerdo de partes o por modificaciones de las condiciones que dieran origen, por un período no mayor a un semestre.

**Artículo 40:** La dedicación completa sólo corresponderá a los cargos docentes que corresponden a la categoría de docente - investigador (artículo 23 inc. b).

**Artículo 41:** Las cargas académicas de los Docentes Interinos serán las que se acuerden en los contratos.

**Artículo 42:** Las cargas académicas de los Profesores Eméritos, Consultos y Visitantes serán las que se acuerden en cada caso.

## **DE LAS RETRIBUCIONES DOCENTES**

**Artículo 43:** El salario básico a percibir por los docentes ha de calcularse por referencia a la escala de remuneraciones del IEES-UDAAM.

**Artículo 44:** Los docentes podrán percibir remuneraciones adicionales en concepto de:

- a) Suplemento por mérito académico.
- b) Suplemento por actividades temporarias de docencia, adicionales a las exigibles en función de dedicación y perfil.
- c) Suplemento por actividades temporarias de extensión y transferencia, adicionales a las exigibles en función de dedicación y perfil.
- d) Suplemento por actividades temporarias de interés institucional con financiación externa.
- e) Suplemento por gestión.
- f) Suplemento por antigüedad.
- g) Suplemento por zona.
- h) Suplemento por el costo de oportunidad referido al régimen de remuneraciones de otras instituciones universitarias nacionales o a los antecedentes y antigüedad en el ejercicio profesional o investigación científica y tecnológica, en el supuesto de dedicación completa.
- i) Adicionales resultantes de partidas presupuestarias de afectación específica aprobadas por el Poder Ejecutivo Nacional, con expresa indicación de su asignación a salarios de docentes universitarios.
- j) El suplemento será establecido caso por caso, por el Consejo de Planificación y Gestión Estratégica del IEES-UDAAM, a propuesta del Rector.

**Artículo 45:** Las remuneraciones serán proporcionales a la dedicación.

## **EL INGRESO**

### **a) De los Docentes Ordinarios Efectivos**

**Artículo 46:** El ingreso de los Docentes Ordinarios Efectivos se hará por concurso público y abierto de antecedentes y oposición. El Reglamento de Carrera Docente que regla los concursos y designaciones corre por cuerda separada, a efectos de facilitar su circulación y conocimiento.

### **b) De los Docentes Ordinarios Interinos**

**c) Artículo 47:** El ingreso de un Docente Ordinario Interino iniciará con la solicitud de necesidad de cargo docente para un determinado período de tiempo por parte del Coordinador de Departamento al Coordinador de la Escuela de Docencia respectiva, quien consultará al Coordinador de Instituto de Investigación, según corresponda, informando de tal circunstancia al Vicerrector Académico.

En caso que el Coordinador de Escuela de Docencia haga lugar a la solicitud, remitirá la propuesta al Vicerrector Académico, quien de considerarla justificada elevará el pedido de cobertura del área de vacancia docente al Rector. En caso de respuesta afirmativa por parte de éste, la autoridad de la Sede seleccionará a los Docentes Ordinarios Interinos para lo cual deberá difundirse en la página web del IEES-UDAAM una convocatoria abierta por un período de treinta (30) días. El Vicerrector Académico, en consulta con el Coordinador de Escuela de Docencia, seleccionará el Docente Ordinario Interino y elevará la documentación para la designación y contratación correspondiente por parte del Rector.



### **c) De los Docentes Extraordinarios**

**Artículo 48:** El ingreso a las distintas categorías de los Profesores Extraordinarios se ajustará a estos criterios:

- a) Profesores Eméritos, Consultes y Honorarios: la propuesta se origina en cualquiera de los órganos de gestión del IEES-UDAAM para su aprobación por el Rector y posterior designación por el Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil.
- b) Profesor Visitante: sigue el procedimiento de ingreso de los Docentes Ordinarios Interinos, salvo que su designación es competencia del Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil, a propuesta del Rector.

## **CAPÍTULO IV DE LA CONTRATACIÓN DE LOS PROFESORES**

**Artículo 49.** El contrato entre la Universidad y el profesor se rige por la legislación laboral vigente de la República Dominicana y por el presente Reglamento.

**Artículo 50.** La solicitud de contratación del profesor, sea para la docencia, para la investigación o la extensión, se hará teniendo en cuenta el artículo 2, del capítulo II, de este Reglamento y, además, los siguientes aspectos:

- a) Preparación académica y profesional.
- b) Investigaciones y publicaciones realizadas.
- c) Experiencia docente, de investigación o profesional.
- d) Competencias profesoras.
- e) Comportamiento ético y profesional.
- f) Capacidad de relacionarse y comunicarse.
- g) Disposición a respetar la naturaleza de la Institución y sus fines.

**Artículo 51.** Cada aspirante a profesor presentará a la Unidad Académica correspondiente una carta de solicitud de trabajo, acompañada de los siguientes documentos:

- a) Currículum vitae actualizado.
- b) Títulos obtenidos o copias certificadas de los mismos
- c) Récord de notas de cada grado de educación superior, certificado por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT), excepto los egresados de la UDAAM.
- d) Certificación de experiencia en otros trabajos.
- e) Fotografía reciente 2' x 2".
- f) Certificado de nacimiento.
- g) Fotocopia de la Cédula de Identidad y Electoral. En el caso de los extranjeros, copia del pasaporte, copia de la residencia y de la cédula de identidad de extranjería.
- h) Dos cartas de referencia.

**Artículo 52.** El Director de la Unidad Académica correspondiente y dos Profesores a Tiempo Completo, dentro del área de conocimiento de los candidatos, o el coordinador del área, si existiese, estudiarán los expedientes y entrevistarán a cada candidato.

**Párrafo A.** Si la Unidad Académica lo considera necesario para su evaluación, podrá pedir a los candidatos que realicen una presentación sobre un tema dentro del área del conocimiento para la cual se está proponiendo la contratación del profesor. Después de concluido este proceso, la Unidad Académica remitirá los expedientes al Decano. En cada caso, expresará su criterio a través de un formulario de entrevista personal.

**Párrafo B.** En el caso de contratación de Profesores a Tiempo Completo y a Medio Tiempo, el Decano estudiará los expedientes y entrevistará a cada candidato. Luego, presentará los expedientes con sus recomendaciones, a la Vicerrectoría correspondiente.

**Párrafo C.** La Vicerrectoría correspondiente, después de comprobar las disponibilidades presupuestarias, evaluará a los candidatos y seleccionará a aquellos que considere más idóneos.

*Inciso C. 1.* En el caso del Profesor por Asignatura, la Vicerrectoría correspondiente aprobará o rechazará la solicitud presentada y, por delegación de la Rectoría, firmará su contratación.

*Inciso C.2.* En el caso del Profesor a Tiempo Completo y a Medio Tiempo, la Vicerrectoría correspondiente aprobará o rechazará la solicitud presentada.

*Inciso C.3.* Si la solicitud es aprobada, se envía el expediente a la Dirección de Recursos Humanos para fines de verificación del cumplimiento de los aspectos legales. Una vez cumplidos los requisitos, se elaborará el contrato y se remitirá a la Rectoría para su consideración y firma, en caso de aprobación.

**Párrafo D.** Una vez realizada la contratación, la Vicerrectoría correspondiente enviará una carta al Decano, con copia a la Unidad Académica que propuso la contratación, comunicando la aceptación del candidato. Asimismo, remitirá una copia del expediente a la Dirección de Recursos Humanos e informará sobre dicha contratación al Centro de Desarrollo Profesional.

**Artículo 53.** El proceso de contratación se realizará con suficiente antelación al período en que el profesor iniciará la docencia, de manera que tanto el profesor como el departamento puedan realizar una adecuada planificación.

**Artículo 54.** Los Profesores por Asignatura se contratan por período académico. Podrán ser recontratados de acuerdo a las necesidades académicas, el resultado de la evaluación profesoral y el desempeño docente.

## **CAPÍTULO V DEL GOBIERNO ACADÉMICO**

**Artículo 55.** Para ser Director de un Departamento se requiere:

- a) Pertenecer a la Carrera Académica.
- b) Poseer un grado mínimo de maestría en su área disciplinar.
- c) Ser líder, con capacidad de gestión de una unidad académica.

- d) Poseer buenas evaluaciones.
- e) Mantener reconocidos vínculos en su área profesional.
- f) Tener una reconocida trayectoria ética y profesional; es deseable que posea formación pedagógica.

**Artículo 56.** Para ser Decano de Facultad se requiere:

- a) Pertenecer a la Carrera Académica con un rango mínimo de auxiliar y, preferiblemente, tener experiencia en la administración docente de la Universidad.
- b) Ser líder inspirador del equipo profesional que conforma la Facultad.
- c) Tener importantes redes profesionales y de ejercicio de responsabilidad social.
- d) Demostrar capacidad de gestión corporativa de los procesos de una facultad.
- e) Tener una reconocida trayectoria ética y profesional; es deseable que posea formación pedagógica.

**Artículo 57.** Los Decanos tendrán una carga docente de 3 a 7 créditos en cada período. En el caso de los Directores de Departamentos, tendrán el equivalente a media carga académica.

## **CAPÍTULO VI DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESOR**

**Artículo 58.** La Universidad concibe la evaluación del profesor universitario en dos dimensiones fundamentales: como indicador de calidad educativa y como herramienta para la mejora permanente. En este sentido, se revela como una necesidad, tanto académica como administrativa, cuyo propósito básico es garantizar un mejor servicio a la comunidad educativa. Se trata de lograr una docencia eficaz y eficiente, con carácter formativo, que lleve a la reflexión crítica del profesor y, como consecuencia, a la innovación docente.

**Artículo 59.** La Universidad mantiene un sistema objetivo de evaluación para cada una de las funciones descritas en los artículos 31 y 32 del Capítulo III.

**Artículo 60.** La evaluación académica tiene los siguientes propósitos:

- a) Incentivar la docencia de calidad, vinculando la evaluación positiva a la promoción en la Carrera Académica, así como a la obtención de incentivos retributivos.
- b) Mantener informado al profesor sobre su desempeño.
- c) Ofrecer a los Directores y a los Decanos informaciones para definir estrategias de mejoramiento de la
- d) labor de los profesores, a fin de fortalecer la excelencia académica de la Institución.
- e) Orientar y acompañar a cada profesor en sus propias posibilidades de mejora.

**Artículo 61.** En la evaluación del profesor se tomarán en cuenta las informaciones proporcionadas por los estudiantes, la Dirección del Departamento, la Dirección del Registro y el Decanato, para valorar, mediante instrumentos, los aspectos relacionados

con sus competencias docentes y científicas, su capacidad para relacionarse en la comunidad académica y su responsabilidad y compromiso como miembro de la Institución.

**Artículo 62.** El profesor es compromisario del proceso seguido para su evaluación, por lo que debe:

- a) Apoyar y facilitar el buen funcionamiento de dicho proceso.
- b) Crear un ambiente propicio e imparcial en el aula para el desarrollo del mismo.
- c) Motivar a los estudiantes para que valoren este proceso y completen responsable y objetivamente el instrumento de evaluación correspondiente.
- d) Planificar conjuntamente con el Director del Departamento su proceso de superación profesional, a partir de los resultados de las evaluaciones.

**Artículo 63.** Las Escuelas a las que pertenecen los profesores es la instancia responsable de realizar el proceso de evaluación. Esto implica velar por el cumplimiento de todos los aspectos detallados en los artículos correspondientes a este capítulo.

**Párrafo A.** La escuela debe dar a conocer adecuadamente, y siempre con suficiente antelación, los objetivos, los criterios y las fechas de evaluación.

**Párrafo B.** Los departamentos deben comunicar al Centro de Desarrollo Profesional todas aquellas informaciones que consideren oportunas para la buena marcha de la evaluación del profesor.

**Párrafo C.** La escuela debe suministrar los resultados de la evaluación al profesor e instancias correspondientes (departamentos, facultades, vicerrectorías) antes del inicio del proceso de recontractación.

**Párrafo D.** A partir de los resultados de las evaluaciones, los departamentos y las facultades propondrán a la Vicerrectoría correspondiente, con el apoyo y asesoría del Centro de Desarrollo Profesional, alternativas de formación del profesor, que conlleven mejoras en su desempeño.

**Artículo 64.** El profesor, haciendo uso de sus derechos, podrá solicitar la revisión de los resultados de su evaluación.

**Artículo 65.** Las acciones de orden administrativo que deriven de la evaluación de un profesor competen a las Vicerrectorías y a la Dirección de Recursos Humanos, de común acuerdo con las Facultades y los Departamentos.

**Artículo 66.** En la evaluación de un Coordinador de Área de un departamento se tomará en cuenta la información proporcionada por:

- a) El Director del Departamento.
- b) La Dirección del Registro.
- c) Los profesores bajo su coordinación.

**Artículo 67.** En la evaluación de un Director de Departamento, se tomará en cuenta la información proporcionada por:

- a) Los Vicerrectores.
- b) El Decano de la Facultad.
- c) El Decano de Estudiantes.
- d) El propio Director.
- e) El o los coordinadores que existan en los departamentos.
- f) La Dirección del Registro.
- g) Los profesores.

**Artículo 68.** En la evaluación de un Decano intervendrán:

- a) El Rector.
- b) Los Vicerrectores.
- c) El propio Decano.
- d) Los Directores de Departamentos de su área.
- e) Los Miembros de los Comités Académicos, de Investigación y de Extensión Universitaria que dependan de la Facultad.

**Artículo 69.** La evaluación de los profesores, Directores y Decanos se realizará anualmente.

## **CAPÍTULO VII DE LA RETRIBUCIÓN DEL PROFESOR**

**Artículo 70.** La retribución del Profesor a Tiempo Completo, se realizará de acuerdo a un salario base establecido por la Institución, al cual se le adicionará un diferencial tomando en cuenta los siguientes criterios:

- a) Grado académico.
- b) Experiencia previa (profesional y docente).
- c) Producción intelectual (investigaciones, publicaciones, creación o invención, ponencias en congresos).

**Párrafo A.** En el caso de que la experiencia previa sea como Profesor por Asignatura en la misma Institución, se tomará en cuenta la evaluación profesoral y el tiempo de docencia.

**Artículo 71.** Una vez completado un nuevo grado académico, el profesor presentará a la Dirección de su Departamento la documentación correspondiente para ser evaluada y determinar si procede un aumento en su retribución. El aumento requerirá la aprobación del Decano y del Vicerrector correspondiente y sería aplicable al inicio del próximo año académico.

**Artículo 72.** La retribución del Profesor por Asignatura se realizará de acuerdo a las tarifas establecidas para el pago por hora de clase impartida o de labor académica cumplida.

**Artículo 73.** La retribución del Profesor Visitante se regirá, en cada caso, por las condiciones convenidas.

**Artículo 74.** Los Decanos y los Directores de departamento recibirán una asignación adicional por gerencia, mientras permanezcan en el desempeño de sus funciones.

**Artículo 75.** Un profesor que ejerza las funciones de Rector, de Vicerrector o de Decano seguirá recibiendo la retribución que le corresponda como profesor, más una asignación por gerencia, según la escala definida por la Institución.

**Artículo 76.** Luego de concluido el desempeño de funciones de administración académica, como la dirección de un departamento o facultad, el profesor recibirá una retribución que se adicionará a su salario base y que corresponderá al 20% del salario de gerencia por cada año de trabajo completado en sus funciones directivas, hasta un máximo de un 80%. Se exceptúan los casos siguientes:

- a) Cuando el profesor sea nombrado en la dirección de otra unidad de nivel jerárquico superior o igual a la desempeñada en la Universidad, en cuyo caso se le asignará el salario de gerencia correspondiente a la nueva posición.
- b) Cuando el profesor sea nombrado en una posición de menor nivel jerárquico que la que desempeñaba, se aplicará como retribución de gerencia el monto que sea mayor entre la retribución de gerencia acumulada, según lo que establece el Artículo 8, y la gerencia correspondiente a la nueva posición.

**Párrafo A.** La política de retribución de gerencia contenida en el Artículo 76 y sus acápites a y b, se aplicará a la dirección de proyectos ejercida durante dos o más años y en los casos en que los proyectos tengan un presupuesto mínimo equivalente al 1% del presupuesto total del campus sede del proyecto.

## **CAPÍTULO VIII DE LAS VACACIONES Y LICENCIAS**

**Artículo 77.** Vacaciones. El Profesor disfrutará de vacaciones anuales, según lo establecido por la legislación laboral vigente y por la política de vacaciones de la Institución.

**Artículo 78.** Licencias. El profesor universitario podrá solicitar los siguientes tipos de licencias contempladas por la legislación laboral vigente y la normativa de la Universidad, contenidas en los artículos 79, 80, 81, 82, 83, 84 y 85 de este Capítulo VIII.

**Párrafo A.** Los Profesores no podrán prestar servicios a otra entidad educativa, a menos que se les conceda autorización escrita. La solicitud de autorización debe someterse a la Vicerrectoría correspondiente, por vía del Director de Departamento y del Decano, previa aprobación de éstos. En cada caso el Rector determinará las condiciones.

**Artículo 79.** La solicitud de licencia hasta por dos semanas debe dirigirse al Director de Departamento. Este la someterá, con su opinión, al Decano, quien tiene potestad para concederla cumpliendo todos los trámites que haya fijado la Dirección de Recursos Humanos.

**Artículo 80.** La solicitud de licencia por más de dos semanas, y hasta un máximo de tres meses, se dirige al Director del Departamento quien, con sus observaciones, la elevará al Decano. Éste a su vez, si la considera favorable, la someterá a la aprobación de la Vicerrectoría.



**Párrafo A.** Cuando un profesor disfrute de licencia por más de dos semanas, el Director del Departamento buscará un sustituto temporal dentro del cuerpo docente de su departamento y de acuerdo con el Decano y el Vicerrector.

**Artículo 81.** Las licencias por enfermedad se pueden conceder con disfrute de sueldo, siempre que éstas tengan una duración de no más de tres meses. En casos excepcionales y en base a certificación médica, el Rector puede extender el término de la licencia. Si la licencia pasara del límite fijado puede convertirse en licencia sin retribución.

**Artículo 82.** Al profesor que se ausente de la Universidad con fines de estudios o perfeccionamiento profesional, fuera del programa de Formación de Docentes, se le otorgará una licencia sin disfrute de sueldo.

**Párrafo A.** Cualquier licencia de este tipo, no podrá exceder la duración de los estudios a realizar por el profesor.

**Párrafo B.** Los años de estudios con disfrute de licencia por este motivo se incluyen en el cálculo de los años de servicio para el aumento de sueldo por antigüedad.

**Artículo 83.** Cualquier licencia, por motivo no especificado en este Reglamento, se tramitará al Director de la Unidad Académica, quien con su opinión, la elevará al Decano. Éste, a su vez, la remitirá con su opinión al Vicerrector que corresponda, quien la remitirá con su opinión al Rector, para su conocimiento y decisión final.

**Artículo 84.** El profesor que disfrute de una licencia debe comunicar por escrito la fecha en que se reintegrará a la Universidad. Si la licencia es de un año o más, debe comunicar por escrito la fecha de reingreso, por lo menos tres meses antes del vencimiento de la misma. Si al momento de vencimiento de la licencia, el profesor no se presentara en la fecha acordada, su contrato quedará automáticamente rescindido, con la modalidad de renuncia.

**Artículo 85.** Los años pasados en licencia para fines particulares, sin disfrute de sueldo, no se incluirán en el cómputo de años de servicio para ningún fin, salvo los casos de prestación de servicios especialmente útiles a la nación, que hayan sido previamente aprobados por el Rector.