

Universidad Tecnológica del Cibao Oriental
U T E C O

Universidad Patrimonio de la Comunidad
Fundado 10 febrero del 1982.



Reglamento Docente

*Cotuí, Prov, Sánchez Ramírez
Diciembre, 2014.*

INDICE

Capítulo 0. Identidad y Filosofía Institucional.....	3
Capítulo I. Objetivos del Reglamento.....	4
Capítulo II. Perfil del docente del UTECO.....	5
Capítulo III. Del ingreso del personal docente.....	7
Capítulo IV. De los criterios de selección.....	9
Capítulo V. Del nombramiento de los profesores.....	11
Capítulo VI. Clasificación de los profesores	13
Capítulo VII. De la carga académica	17
Capítulo VIII. De la remuneración.....	17
Capítulo IX. De las funciones	18
Capítulo X. De los deberes	19
Capítulo XI. De los derechos.....	21
Capítulo XII. De la evaluación docente	22
Capítulo XIII. Mecanismo de Evaluación del desempeño docente.....	24
Capítulo XIV. De las decisiones de la evaluación	26
Capítulo XV. De las licencias.....	27
Capítulo XVI. De las infracciones.....	27
Capítulo XVII. De las sanciones.....	28
Capítulo XVIII. De los reconocimientos al profesorado.....	29
Capítulo XIX. Disposiciones generales.....	31

CAPÍTULO 0

IDENTIDAD Y FILOSOFIA INSTITUCIONAL

Misión

Somos una universidad pública de vocación comunitaria, fundada para coadyuvar al progreso económico, social y cultural de la provincia Sánchez Ramírez, el país y el mundo, que a través de la docencia, la investigación y la extensión, forma de manera integral hombres y mujeres orientados por la ciencia y la tecnología.

Visión

Ser universidad de proyección nacional e internacional en búsqueda permanente de la excelencia. De oferta académica actualizada y pertinente que incorpora nuevos programas y modalidades educativas y pedagógicas. De gestión eficiente y propulsora del talento humano. Promotora de la investigación, la innovación tecnológica, la responsabilidad social y ambiental. Estrecha vinculación con el Estado, el sector productivo y la comunidad. Lugar de concertación, análisis y búsqueda de soluciones a los problemas comunitarios y nacionales.

Fines de la Universidad

- Procurar la formación integral de sus miembros, inculcando en ellos un sentido de responsabilidad moral, de rigor y objetividad científica, y un espíritu creador y constructivo.
- Asistir en la búsqueda científica de soluciones a los acuciantes problemas de la provincia Sánchez Ramírez, la Región del Cibao Oriental y el País.
- Contribuir al desarrollo dominicano fundamentado en la independencia y soberanía nacional, la justicia social, la libertad individual y la solidaridad entre los seres humanos y entre los pueblos.

Valores

- La objetividad en el trabajo y el rigor en el quehacer, tendente a formar una comunidad académica de conciencia crítica, con capacidad de pensar y reflexionar, dotada de una actitud abierta que le permita analizar objetivamente la realidad.
- La búsqueda de la excelencia en el trabajo académico como manera de responder de manera eficiente y generosa a la sociedad.
- La pluralidad en el campo ideológico, político y religioso y partidismo institucional, condición que le permitirá ser un lugar de encuentro para el debate sistemático de las ideas en un marco de respeto a la diversidad y búsqueda de soluciones a los problemas nacionales y comunitarios.
- El respeto al ser humano y el desarrollo de una tolerancia consciente tendente a fomentar una relación armónica y constructiva.
- La libertad de investigación y expresión.

CAPÍTULO I OBJETIVOS DEL REGLAMENTO

Artículo 1. El presente Reglamento persigue los siguientes objetivos:

- a) Lograr la más alta calidad académica, intelectual y moral del personal docente.
- b) Determinar las condiciones de ingreso, permanencia, promoción y retiro del personal docente.
- c) Promover la formación, actualización y capacitación científica, técnica, artística y pedagógica del docente que garantice una alta calidad de la educación en el UTECO.
- d) Estimular a los profesores a dedicarse plenamente a la docencia, la investigación y al servicio de la Universidad y la comunidad.

- e) Ofrecer a su profesorado una estabilidad compatible con su capacitación profesoral.
- f) Lograr el cumplimiento de normas y reglamentaciones que garanticen el buen desenvolvimiento de la docencia.

CAPÍTULO II

PERFIL DEL DOCENTE DE LA UTECO

Artículo 2. El UTECO se define como una comunidad intelectual, y percibe al profesor(a) como un profesional proactivo, creativo e innovador con capacidades intelectuales, psicosociales, morales, humanas y de integración grupal; con actitudes positivas hacia la investigación, la actualización permanente y la excelencia en el trabajo docente, en fin dotado de una personalidad integra; dedicado a la producción de conocimiento y a la enseñanza, empleando los métodos pedagógicos adecuados para lograr los objetivos curriculares e institucionales; de visión amplia y alto sentido del compromiso.

Artículo 3. Conforme con la filosofía de la UTECO, expresada en su misión, visión, valores y objetivos, el cuerpo docente deberá exhibir las características siguientes:

- a) Comprometido con la Institución: Dedicará su esfuerzo al crecimiento institucional, ayudándola a cumplir sus tareas básicas de investigación, docencia y extensión. Cada profesor será un participante activo en actos, reuniones, talleres, conferencias, etc. Organizados por la institución y cumplirá su rol docente eficientemente, manifestando interés por proporcionar el enriquecimiento personal, espiritual y material de cada alumno.

- b) Líder: El profesor de la UTECO es portador de actitudes para promover la calidad en el aula: es inspirador, receptivo y animador entusiasta e irresistible que alerta, incita, enseña, escucha, aconseja, apadrina, guía, alerta, facilita el aprendizaje y orienta las contribuciones hacia el objetivo deseado por cada alumno; fuente de inspiración de sus colegas y promotor constata de ideas innovadoras.
- c) Especialista en su área de formación: conocedor de la naturaleza, contenidos y procesos de la disciplina de su formación; capaz de reproducir, producir conocimiento y saberes científicos en su disciplina, procura un crecimiento continuo en el campo profesional que le es propio y participa activamente en la producción científica, artística, etc.
- d) Autogestor de procesos: que conlleven al desarrollo personal, profesional, social, científico y cultural. Capaz de identificar problemas y plantear alternativas solución. capaz de analizar procesos y resultados de los trabajos y actividades realizadas para reflexionar sobre su práctica educativa y para planificar nuevas tareas.
- e) Ejemplo en todas las facetas de su vida: el profesor(a) de la UTECO debe poseer; atributos personales, características y competencias personal que incidan positivamente en la eficacia y efectividad de su desempeño magistral; de reconocida solvencia moral; un ser humano en quien se pueda confiar.
- f) Persona que aprende: reconoce sus limitaciones ante el dinamismo, la velocidad y diversidad el

conocimiento, pero lucha cada día por ampliar sus horizontes culturales, científicos y tecnológicos; manteniéndose a la vanguardia en la disciplina de su formación académica. Su inclinación por la actualización y formación permanente lo convierte en un ser autorregulado en como aprender en el mundo de hoy.

CAPÍTULO III

DEL INGRESO DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 4. Para ingresar como docente de la UTECO, es necesario poseer por lo menos especialidad y reunir cualidades morales, éticas y personales compatibles con la filosofía y principios de la Universidad.

Artículo 5. El interesado deberá depositar su expediente en la secretaría de la Vicerrectoría Académica; llenará un formulario preparado para tal efecto (Formulario. VAC-21). El expediente debe incluir: currículum vitae completo, con sus certificaciones, record de notas, constancia de experiencia profesional y docente, recomendaciones, certificado médico, fotocopia de cédula, fotografía y cualquier otra información que considere de interés.

Artículo 6. El interesado en ingresar al UTECO, al depositar su expediente se le exigirá la presentación de los originales de los documentos, de los cuales podrá depositar copias, luego de la comprobación les serán devueltos.

Párrafo. Cualquier documentación depositada que contenga alteraciones debidamente comprobadas no será considerada para fines de ingreso.

Artículo 7. El Comité Académico es un organismo colegiado integrado por especialistas en docencia de la Universidad; tiene como función evaluar los expedientes de los candidatos a docentes, pensando siempre en la misión, objetivos y crecimiento institucional.

Artículo 8. El Comité Académico estará integrado por el Vicerrector Académico quien lo presidirá, o en su defecto, el Decano de la Facultad a la que pertenezca la asignatura, Director y/o coordinador de Escuela y el Director de Desarrollo Profesional. Además puede formar parte del Comité Académico como invitado un profesor que haya impartido la asignatura a la que aspira impartir el solicitante, quien participará con voz, pero sin voto.

Artículo 9. Procedimiento para la elección del profesor de una asignatura:

1. Los directores y/o coordinadores de carrera notificarán a los Decanos Académicos la necesidad de un (a) profesor (a) para impartir una asignatura determinada.
2. La Vicerrectoría o un órgano similar avisará sobre el requerimiento de la Universidad y el tiempo límite para depositar los expedientes o curriculum vitae.
3. El Comité Académico se reunirá cuando sea necesario, para la evaluación de los expedientes y la elección de la terna constituida por los mejores prospectos de acuerdo al perfil del docente Itequiano y los criterios de selección.
4. Cada uno de los integrantes de la terna será entrevistado por el Comité Académico de forma independiente para confirmar aspectos presentados en el currículum.

Párrafo. Los profesores que califiquen pero que por razones de plazas disponibles, no sean seleccionados, entraran a formar parte como preseleccionados en el Banco de Docentes Elegibles en el área o asignatura, para suplir futuras necesidades.

Artículo 10. Las recomendaciones del Comité Académico son remitidas al Rector(a). El Rector(a) decide definitivamente sobre el asunto en un plazo de 3 días hábiles a partir de la fecha de recepción de las recomendaciones y remite su decisión al Decano de la Facultad respectiva vía la Vicerrectoría Académica.

Artículo 11. El Decano de la Facultad notifica al profesor seleccionado, como parte del cuerpo profesoral, mediante carta, telegrama, correo electrónico, o cualquier otro medio, los resultados.

Artículo 12. Un profesor que haya presentado solicitud y no haya sido aprobado, podrá solicitar apelación. El Vicerrector Académico, decidirá si procede, y la someterá a la consideración del Comité Académico.

CAPÍTULO IV DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN

Artículo 13. Los profesores que deseen ingresar al personal docente de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), serán sometidos a una ponderación de sus condiciones académicas, pedagógicas, morales, sociales y profesionales. El proceso de selección de expedientes se realizará basándose en el curriculum vitae del solicitante tomando en consideración los siguientes criterios:

- a) Formación Académica;
- b) Experiencia Docente;
- c) Formación Psicopedagógica;

- d) Realización Profesional (investigación, publicaciones, artículos, libros, etc.)
- e) Entrevista
- f) Presentación de Referencias
- g) Aportes Institucionales y/o Comunitarios
- h) Cualidades morales, éticas y personales compatibles con los valores y la filosofía institucional

Artículo 14. La Formación Académica mínima exigida es de especialidad. Para impartir docencia a nivel de licenciatura o grado equivalente se prefiere, especialización, maestría o doctorado (PHD), en el área, en la que el interesado desee impartir docencia.

Párrafo. Se dará prioridad a los interesados con mayor nivel académico en el siguiente orden: doctor (PHD) en el área, master en el área, especialización en el área, o en carreras afines.

Artículo 15. Experiencia Docente, se tomará en cuenta lo siguiente, dando preferencia según el orden establecido:

1. Profesor en el área a nivel superior.
2. Profesor en otra área a nivel superior.
3. Profesor en el área a nivel medio.
4. Ayudante de profesor en el área.
5. Profesor en el nivel medio en otra área
6. Monitor en el área o en áreas afines.

Artículo 16. Capacidad Psicopedagógica, tiene que ver con los cursos de formación, actualización, y/o perfeccionamiento realizados en el Área:

- a) Cursos de especialización
- b) Cursos de perfeccionamiento docente,
- c) Recursos pedagógicos y tecnológicos
- d) Elaboración de programa de asignaturas y otros materiales didácticos,

- e) Evaluación educativa,
- f) Otros.

Artículo 17. Realización Profesional, alude a los aportes bibliográficos, científicos, culturales, deportivos, etc., entre los que se pueden citar:

- a) Libros publicados en el área o a fin.
- b) Trabajos de investigación en el área.
- c) Material didáctico, manuales, sobre la asignatura que aspira impartir.
- d) Publicaciones en revistas especializadas en área similares.

Artículo 18. Aportes Institucionales y/o Comunitarios. En este renglón se valora:

- a) Participación en organismos, actividades o proyectos en la institución,
- b) Participación y cooperación reiterada con en el desarrollo de la Universidad,
- c) Participación y cooperación en el desarrollo de la Comunidad.

CAPÍTULO V

DEL NOMBRAMIENTO DE LOS PROFESORES

Artículo 19. El Rector (a) es la única autoridad competente para otorgar mediante contrato o nombramiento la condición de profesor en cualquiera de sus categorías previa recomendación del Comité Académico.

Artículo 20. Todo profesor de nuevo ingreso recibirá orientaciones acerca de la misión, visión, objetivos, valores y normas de la Institución y de la carrera en que influye (n) la (s) asignatura (s) que tendrá a su cargo. Además recibirá entrenamiento sobre las competencias

pedagógica – didácticas para que pueda contribuir a la formación profesional.

Párrafo. En caso de que un profesor demuestre que reúne las condiciones pedagógica-didácticas, el Departamento de Desarrollo Profesional adjunto a la Facultad a la cual estará adscrito podrá limitar el entrenamiento a una reunión de orientación.

Artículo 21. Al iniciar la docencia el profesor firmará un contrato de trabajo provisional por un trimestre, contentivo de las condiciones específicas de sus actividades, deberes y derechos para con la Institución.

Artículo 22. Cuando un profesor haya cumplido satisfactoriamente su contrato de servicio durante tres (3) o más trimestres podrá ser contratado por períodos de mayor duración, luego de ser sometido a una evaluación profesoral.

Artículo 23. El contrato de trabajo quedará rescindido y en consecuencia se perderá la condición de profesor por las causas corrientes de derecho común y lo descrito por el Estatuto Orgánico, el Reglamento Académico, además de las causas señaladas en el presente Reglamento.

Párrafo. Serán consideradas también como un trimestre, las actividades docentes desarrolladas por un profesor durante los cursos de verano.

Artículo 24. Los profesores prestan sus servicios a la Universidad a través de un Departamento Académico o Escuela, adscrito a una Facultad; sin embargo, su contrato es como profesor de la UTECO y no de un Departamento o Facultad.

Artículo 25. Dentro de su tiempo de servicios al UTECO, el Personal Académico podrá realizar tareas de docencia, de investigación, de extensión o de administración.

CAPÍTULO VI CLASIFICACION DEL PERSONAL ACADEMICO

Artículo 26. De acuerdo al tiempo y el tipo de dedicación del Personal Académico en el UTECO, existen cuatro (4) categorías:

- a) Profesor de dedicación exclusiva
- b) Profesor de tiempo completo
- c) Profesor a medio tiempo
- d) Profesor por asignaturas

Artículo 27. Profesor de dedicación exclusiva, es el que consagra todo su tiempo laborable a las actividades académicas y administrativas de la Universidad; no realiza ningún otro trabajo profesional, remunerado o no, sin previa autorización del Rector(a).

Párrafo. En esta categoría están incluidos los Decanos Docentes, el Vicerrector Académico.

Artículo 28. Un profesor podrá ser contratado a tiempo completo o medio tiempo, para impartir docencia en áreas de su competencia en los programas regulares o programas especiales; así como también actividades administrativas, de investigación o de extensión.

Párrafo I. El profesor contratado a tiempo completo laborará un mínimo de 40 horas semanales en la institución y el de medio tiempo un mínimo de 20 horas.

Párrafo II. En todo caso el profesor contratado, deberá someterse al horario administrativo y/o docente que fije la Universidad.

Artículo 29. Profesor por Asignaturas: El profesor por asignaturas es aquel que la Institución contrata para la docencia de asignaturas específicas. El profesor por asignaturas podrá ingresar a la carrera docente si así lo solicita y si su candidatura es aprobada.

Artículo 30. Los profesores por asignaturas se clasificarán por su formación y experiencia profesional en profesor a tiempo parcial I, II, III y IV.

Artículo 31. Profesor a Tiempo Parcial I, realizarán de manera independiente o con otros profesores tareas docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un nivel mínimo de formación de especialidad o su equivalente y una experiencia profesional de 5 años. Cualquier Profesor contratado bajo esta categoría, deberá permanecer hasta que alcance su nivel de maestría o especialidad y cinco (5) años de labor institucional antes de ser promovido.

Párrafo. En circunstancias especiales podrán contratarse con un grado mínimo de Licenciatura.

Artículo 32. Profesor a Tiempo Parcial II, realizará de manera independiente o con otros profesores, tareas docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un nivel mínimo de maestría. Cualquier profesor contratado bajo esta categoría deberá permanecer hasta que alcance su nivel de doctorado o cinco (5) años de servicios docentes en la institución.

Artículo 33. Profesor a Tiempo Parcial III, realizará de manera independiente o con otros profesores tareas

docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un doctorado académico (PHD), un grado de maestría o equivalente más 5 años de experiencia profesional institucional.

Artículo 34. Profesor a Tiempo Parcial IV, realizará de manera independiente o con otros profesores tareas docentes de investigación o de extensión. Se requiere un doctorado académico (PHD) y 1 año de experiencia relevante.

Párrafo. Ningún profesor podrá pasar de una categoría a otra, sin elevar su nivel de formación.

Artículo 35. Los Profesores que no se corresponden con la escala de remuneración institucional ordinaria se clasifican en:

- a) **Profesor Especial:** Profesional con credenciales muy particulares, que vine a realizar un trabajo docente específico tales como: conferencias talleres, seminarios, etc.
- b) **Profesor Visitante:** Es aquel profesional que en calidad de visitante, protagoniza un evento científico, didáctico, artístico, cultural y deportivo, pero ordinariamente no pertenece al cuerpo docente; su labor obedece a un convenio interinstitucional y/o contrato individual.
- c) **Profesor Designado:** Es el profesor que además de impartir docencia, realizar actividades de investigación y extensión, sus excepcionales dotes lo llevan a formar parte de organismos institucionales, Senado Académico, asesor trabajo investigación, Comité Examinador de Trabajos de Grados, etc.

Párrafo. El nombramiento de profesores en la categoría de profesor especial, visitante y designado es otorgado

por el Rector(a) con el voto favorable de los miembros del Senado Académico.

Artículo 36. En la carrera docente existen las siguientes categorías:

- a) Profesor Instructor
- b) Profesor Auxiliar
- c) Profesor Asociado
- d) Profesor Titular

Artículo 37. Profesor Instructor: Realizarán de manera independiente o con otros profesores tareas docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un nivel mínimo de formación de especialidad o su equivalente.

Artículo 38. Profesor Auxiliar: Realizará de manera independiente o con otros profesores, tareas docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un nivel mínimo de maestría y una experiencia profesional institucional no menor de cinco años.

Artículo 39. Profesor Asociado: Realizará de manera independiente o con otros profesores tareas docentes, de investigación y de extensión. Se requiere un doctorado académico (PHD), un grado de maestría o equivalente y 5 años de experiencia profesional institucional.

Párrafo. Cualquier profesor contratado como Instructor, Auxiliar y Asociado deberá permanecer por lo menos cinco años en esa categoría antes de ser promovido a la siguiente.

Artículo 40. Profesor Titular: Realizará de manera independiente o con otros profesores, tareas docentes de investigación o extensión. Se requiere un doctorado académico (PHD), un grado de maestría o equivalente a diez años de experiencia relevante.

CAPÍTULO VII DE LA CARGA ACADEMICA

Artículo 41. Todo profesor contratado para realizar actividades docentes en la Institución y que imparta un mínimo de quince (15) créditos por trimestre; se considerará de profesor de carga completa.

Artículo 42. Todo profesor a medio tiempo contratado solo para esos fines podrá impartir un mínimo de diez (10) créditos por trimestre y un máximo de 15.

Artículo 43. Los Directores de Departamentos o Escuelas podrán impartir por lo menos seis (6) créditos por trimestre, los Decanos docentes por lo menos una sección.

CAPÍTULO VIII DE LA REMUNERACION

Artículo 44. La Universidad establecerá una escala de remuneración para los profesores, de conformidad con sus posibilidades económicas.

Párrafo. Todo profesor que acepte la asignación de docencia está aceptando automáticamente las condiciones de remuneración.

Artículo 45. Los profesores de tiempo completo, parcial y por asignaturas podrán recibir además del

suelo básico una compensación adicional cuando les fueran asignadas funciones suplementarias.

Artículo 46. Los profesores a medio tiempo recibirán el sesenta por ciento (60%) del salario correspondiente a un profesor a tiempo completo con igual formación, experiencia y funciones.

Artículo 47. Los profesores podrán recibir beneficios adicionales por antigüedad en el servicio en la Institución u otros méritos académicos, como: una compensación por evaluación, compromiso institucional, por crédito académico impartido, para transporte, en adición a su sueldo básico, dependiendo de la distancia. Un profesor que realice tareas de administración general o académica, recibirá un suplemento.

Párrafo. Las descripciones de los beneficios adicionales deben ser detalladas en la escala de remuneración que establezca la universidad.

Artículo 48. Para Garantizar la Excelencia Como garantía de excelencia académica los profesores no podrán dictar cátedras correspondientes a más de tres (3) disciplinas distintas sin expresa autorización de la Vicerrectoría Académica.

CAPÍTULO IX DE LAS FUNCIONES

Artículo 49. Son funciones del personal docente del Instituto Tecnológico del Cibao Oriental:

- a) Cumplir con el programa asignado conforme con los objetivos de la asignatura y el Plan de Estudio;

- b) Impartir las clases teóricas o prácticas de la (s) asignatura (s) de la docencia asignada, cumpliendo los horarios y calendarios previamente establecidos;
- c) Elaborar, revisar o cooperar en la elaboración de los programas de las asignaturas que imparte, procurando que el contenido de éstos refleje los últimos adelantos de la disciplina;
- d) Coadyuvar en la selección de la bibliografía y el material de apoyo necesario para cumplir con los objetivos de la materia que imparte;
- e) Poner en conocimiento de sus estudiantes los criterios de evaluación y los resultados que obtengan en la evaluación siguiendo las normas que para el caso haya establecido la Universidad;
- f) Calificar las pruebas, prácticas, trabajos y proyectos que haya asignado a sus estudiantes y llevar récord de los mismos siguiendo las reglamentaciones académicas;
- g) Entregar a su Facultad, Departamento o Escuela, de acuerdo a los plazos especificados en el Reglamento y el Calendario Académico las calificaciones de sus estudiantes;
- h) Participar en la elaboración de los textos y medios didácticos de docencia universitaria;
- i) Participar y colaborar en los programas, de extensión, de servicios o de educación continuada;
- j) Participar en las tareas científicas, de extensión, académicas y de investigación de la Universidad;
- k) Colaborar con el proceso de evaluación del personal docente de la Universidad y la evaluación institucional;
- l) Presentar y entregar el programa de la asignatura a los estudiantes;
- m) Cualquier otra función relacionada con su desempeño que le sea asignado por el Decano de Facultad o el Director de la Escuela.

CAPÍTULO X

DE LOS DEBERES

Artículo 50. Todos los profesores de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con el Reglamento Académico y con las normas de la Universidad;
- b) Cumplir con las responsabilidades docentes asignadas y aprovechar óptimamente el tiempo asignado para cada clase.
- c) Actualizarse constantemente conforme a los avances de la ciencia y la tecnología y mantener actualizado su expediente profesional depositado en las Escuelas;
- d) Reponer mediante acuerdo previo con sus estudiantes, y las autoridades correspondientes, las clases que por cualquier motivo haya dejado de impartir;
- e) Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente;
- f) Conducirse con respeto y cortesía, tanto dentro de la Comunidad Académica como fuera de ella;
- g) Mantener buenas relaciones con sus estudiantes conservando su rol de conductor del proceso enseñanza aprendizaje;
- h) Utilizar el mayor número posible de medios e instrumentos diferentes para evaluar el rendimiento académico de sus estudiantes;
- i) Orientar adecuadamente y aclarar las dudas de los estudiantes, durante el proceso enseñanza aprendizaje;
- j) Realizar las evaluaciones académicas en las semanas establecidas por la Universidad;
- k) En las actividades evaluativas, actuar con estricto apego a la equidad, dando a todos sus alumnos, las mismas oportunidades;

- l) En caso de solicitud de revisión de calificaciones, el profesor está en el deber de atender la solicitud de los estudiantes;
- m) Ejercer su actividad docente con objetividad, rigor científico y respecto a las diferentes formas de pensamiento;
- n) Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, económica, religiosa o de cualquier otra índole;
- o) Comunicar previamente a las autoridades correspondientes, las ocasiones en que se vea imposibilitado de asistir a clases o llegar a tiempo, de manera que puedan tomarse las decisiones pertinentes;
- p) Resolver lo concerniente a cualquier otro asunto relacionado con la docencia asignado por su Decano y/o Director de Escuela.

CAPÍTULO XI DE LOS DERECHOS

Artículo 51. Son derechos del personal docente:

- a) Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, dentro de los principios de la libertad de cátedra.
- b) Recibir la remuneración y las prestaciones sociales que le corresponda según las normas de la Institución.
- c) Obtener las licencias y permisos establecidos por la Universidad.
- d) Facilidades, según las disponibilidades del presupuesto de la Institución, para asistir a seminarios y cursillos o para visitar otras instituciones.

- e) Tener conocimiento sobre los aspectos en que serán evaluados, así como de los resultados de su evaluación.
- f) Participar en las diferentes actividades que organice la Institución.
- g) Participar en los órganos de gestión, conforme a las reglamentaciones institucionales vigentes.

CAPÍTULO XII

DE LA EVALUACION PROFESORAL

Artículo 52. La evaluación de los profesores tiene como finalidad que la Universidad y los docentes conozcan sus niveles de desempeño y se tomen, fundamentados en sus resultados, medidas orientadas al mejoramiento de su quehacer.

Artículo 53. Los propósitos de la evaluación docente son:

- a) Buscar permanentemente la excelencia académica
- b) Identificar debilidades y fortalezas de la actividad docente.
- c) Ofrecer a la gestión docentes elementos de reflexión para el desarrollo, enriquecimiento, y cualificación de la actividad docente.
- d) Diseñar estrategias y programas de desarrollo tendentes a aprovechar las fortalezas y superar debilidades encontradas.
- e) Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre actividades de docencia, investigación y extensión a partir de la cual se desarrollen indicadores de autorregulación.
- f) Obtener elementos objetivos de juicio para la asignación de méritos y para fundamentar el informe de los Decanos requeridos para el ingreso y promoción de los profesores en la Carrera Académica.

- g) Obtener información válida sobre el desempeño docente en la Universidad para tomar decisiones con relación a su promoción y permanencia.

Artículo 54. El resultado de la evaluación será considerado para la asignación de la docencia, la planificación de programas y proyectos de mejoramiento y actualización docente.

Artículo 55. La evaluación se caracteriza por:

- a) Ser participativa, puesto que en el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, el profesor y el Comité de Evaluación.
- b) Ser formativa, porque los resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo de los profesores.
- c) Ser transparente, porque la finalidad y los mecanismos del proceso de evaluación deben ser conocidos por los profesores.

Artículo 56. La Universidad aplicará instrumentos de evaluación para el personal docente al término de cada año académico, o cuando lo considere pertinente.

Artículo 57. La administración y promoción de la evaluación profesoral será responsabilidad de la Vicerrectoría Académica a través del Departamento de Desarrollo Profesoral.

Párrafo. Como estrategia para la evaluación profesoral se creará un Comité de Evaluación Profesoral Permanente, el cual estará integrado por los Decanos Docentes, los Coordinadores, Directores de Carrera y el Director del Departamento de Desarrollo Profesoral, que lo coordinará.

Artículo 58. El Comité de Evaluación Profesoral permanente presentará a la Vicerrectora Académica un informe con los resultados y recomendaciones, a los fines de tramitación al Rector(a).

Artículo 59. El Rector(a) someterá a la consideración del Senado Académico los expedientes de los profesores con sus evaluaciones correspondientes, para conocer su opinión y resolverá sobre el status de los mismos.

Artículo 60. Los profesores recibirán de la Vicerrectoría Académica los resultados de su evaluación, las decisiones y recomendaciones.

Párrafo. Los profesores tendrán el derecho de solicitar más información sobre su evaluación y pedir revisión, si lo consideraran necesario, en un plazo límite de 5 días a partir de la fecha de recibida su evaluación.

CAPÍTULO XIII

MECANISMO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 61. Para la evaluación del profesor se consideran, los aspectos siguientes:

1. Capacidad Didáctica (Manejo de recursos didácticos, estrategias evaluativas, estrategias metodológicas, etc.)
2. Responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.
3. Participación y compromiso institucional. (La disposición para contribuir con su aporte al desarrollo de la Institución, al Departamento u otros organismos a través de planes específicos dentro de su área o al nivel general).
4. Conocimiento de la asignatura.
5. Liderazgo y manejo de grupos.

Párrafo. La Institución diseñará para el año 2007 las estrategias que permitan evaluar además la capacidad investigadora y contribución al saber.

Artículo 62. Las fuentes en el proceso de evaluación profesoral serán:

- a) Visitas de Acompañamiento (VAC-DDP-01)
- b) Opinión del alumnado (VAC-DDP-02)
- c) Auto evaluación (VAC-DDP-03)
- d) Informe del Decano de la Facultad/Director Carrera y/o Coordinador área.
- e) Informe bedelería.

Párrafo. En un primer momento el proceso de evaluación profesoral se fundamentará en los ítems b y c del artículo 62, paulatinamente se irán incorporando las demás fuentes, a fin de ir fortaleciendo el proceso evaluativo.

Artículo 63. Los instrumentos de evaluación estarán constituidos por ítems referidos a los aspectos citados en el Artículo 61. A cada instrumento usado se le asignará un valor, la suma de los valores asignados debe ser igual a 100 (4 puntos). Las calificaciones estarán comprendidas en la siguiente escala:

NOTA	VALOR	LETRAS	PUNTUACIÓN
90-100	Excelente	A	4.0
80-89	Bueno	B	3.0
70-79	Satisfactorio	C	2.0
60-69	Deficiente	D	1.0
Menos de 60	Reprobado	F	0

Artículo 64. De los instrumentos y modos de aplicación:

- a) La Ficha de Observación de Clases (VAC-DDP-01) deberá ser usado durante las Visitas de Acompañamiento.
- b) Anualmente la Institución realizará la evaluación docente, para lo cual aplicará el instrumento
- c) Opinión del Alumnado (VAC-DDP-02), a los estudiantes durante las últimas semanas de docencia sistemática.
- d) El formulario VAC-DDP-03, de autoevaluación, será contestado por el profesor de la asignatura.

Párrafo. Cuando las condiciones institucionales lo permitan, el UTECO realizará evaluaciones docentes trimestrales.

CAPÍTULO XIV

DE LAS DECISIONES DE LA EVALUACIÓN

Artículo 65. A partir de los resultados de la evaluación profesoral, la Rectoría tomando en cuenta las recomendaciones de la Vicerrectoría tomará las siguientes decisiones:

1. Cuando la calificación final del profesor tenga una nota menor de 70 o una puntuación menor de 2.0, sus servicios no serán solicitados.
2. Si su calificación ha sido de 2.0 puntos o una nota equivalente entre 70 a 79, será puesto en observación por un período académico. Vistas sus deficiencias se le recomendarán actividades, cursos y otras acciones de superación.
3. Si la calificación obtenida es una nota igual o mayor de 80 o su equivalente de 3.0 puntos o más serán tenidos en cuenta para promoción.
4. Las calificaciones de excelentes que superen la nota de 95 ó 3.8 puntos servirán de fundamentos para la elección del Maestro del Año.

CAPÍTULO XV DE LAS LICENCIAS

Artículo 66. Los profesores pueden solicitar al ó la Vicerrector(a) Académico(a) a través del Director de la Escuela y del Decano de la Facultad, permiso o licencia en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad;
- b) Para asistir a actividades científicas y/o académicas, dentro o fuera de la Universidad, en el país o en el exterior.
- c) Para ocupar otro cargo en organizaciones nacionales e internacionales, cuando éste interfiera sus obligaciones universitarias.
- d) Para tomar cursos de perfeccionamiento o de actualización profesional.
- e) Por razones atendibles.

Artículo 67. Las licencias, podrán tener duración de tres años como máximo.

Artículo 68. Una vez que expire la licencia y no persista la causa de su concesión, el profesor deberá notificar su reintegro a la docencia y/o funciones en el término de treinta (30) días; en el caso de que no lo hiciere así, perderá la categoría de profesor.

CAPÍTULO XVI DE LAS INFRACCIONES

Artículo 69. Además de las normas disciplinarias para docentes contempladas en otros reglamentos académicos; se consideran falta de los profesores:

- a) La violación a los reglamentos y normas vigentes de la Universidad.
- b) La deslealtad a la Universidad, y el desacato a las autoridades Universitarias.

- c) La conducta reñida con las normas éticas, tanto en su vida universitaria como fuera de ella.
- d) Las frecuentes ausencias y tardanzas injustificadas a sus clases, o a cualquier otra actividad académica o de otra índole a la cual se haya comprometido a asistir.
- e) La incompetencia para completar los programas de las asignaturas que imparte, de acuerdo al Reglamento Académico, salvo causa de fuerza mayor debidamente comprobada.
- f) Las negligencias comprobadas en el proceso de evaluación de los estudiantes.
- g) Manejo indebido de las situaciones de evaluación, cambios de notas, revisiones e incompletos.
- h) Entrega tardía de los reportes de calificaciones.
- i) Cualquier otra infracción no contemplada en este artículo, debidamente comprobado y notificado por la Escuela y/o Facultad. Queda a la interpretación y juicio del Senado Académico, asuntos concernientes al análisis de falta y la sanción a imponer.

CAPÍTULO XVII DE LAS SANCIONES

Artículo 70. Las sanciones posibles a las faltas enumeradas en el presente reglamento serán:

- a) Amonestación verbal cuando incurra en falta de menor gravedad, le corresponde al Director de Escuela la aplicación de la misma. De ser reincidente en esta falta se procederá a la amonestación escrita lo cual podrá ser realizada, dependiendo del caso, por los Directores de Escuelas, Decanos Docentes, Desarrollo Profesorado, Vicerrector Académico.
- b) La amonestación escrita cuando la falta sea calificada de grave lo realizará el Comité

Disciplinario, integrado por el Director de Escuela correspondiente, el Decano de Facultad, el Director de Desarrollo Profesional y el Vicerrector Académico que lo coordina.

- c) Descuento de las horas no trabajadas durante el trimestre académico, cuando no haya constancia de su reposición.
- d) Reducción de la carga académica de manera provisional o definitiva.
- e) Separación provisional o definitiva de las tareas docentes.

Párrafo. Cualquier otra sanción no contemplada en este artículo, ni en el Reglamento Disciplinario, queda a la interpretación y juicio del Senado Académico.

CAPÍTULO XVIII DE LOS RECONOCIMIENTOS AL PROFESORADO

Artículo 71. La Universidad concederá los siguientes méritos reconocimientos, en los renglones: superación profesional, aportes al saber, Profesor del Año, Profesor Emérito, Vinculación institucional, Profesor Honorífico.

Artículo 72. La Universidad concederá los méritos siguientes:

- a) Superación Profesional: se concederá al docente que durante el año haya alcanzado un grado más de su formación académica o haya participado en alguna acción formativa relevante.
- b) Aporte al Saber: se concederá al profesor que haya realizado una importante labor en el campo de la investigación, al desarrollo del conocimiento de una disciplina en particular, realizado innovaciones

en la docencia o realizado alguna publicación importante.

- c) El Profesor del Año será seleccionado entre todos aquellos docentes que durante el desarrollo del año académico logren conjugar formación académica, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, participación y compromiso institucional, resultados excelentes en la evaluación profesoral, dotes morales, entre otras.
- d) El título de Profesor Emérito, se concederá al profesor que al momento de su retiro del ejercicio docente de la Universidad sea ejemplo de compromiso y entrega, y cuya labor durante su carrera haya sido encomiable.

Artículo 73. La Universidad concederá los honores siguientes:

- a) a) La universidad otorgará reconocimiento público como Profesor Propiciador de Vinculación Institucional a aquella persona relacionada con el área educativa, social, comunitaria, política u otra, que apoye o promueva las iniciativas educativas de la universidad.
- b) Profesor Honorífico: Es un reconocimiento público otorgado por la Universidad a personas insignes nacionales e internacionales, ejemplares en todas las facetas de su vida, cuya incidencia social en un área del saber resulta digno de emularse.

Párrafo transitorio: Con la implementación de este Reglamento serán revisadas las categorías y colocado cada profesor en la categoría correspondiente conforme al presente Reglamento sin afectar, en un principio, la remuneración recibida. Se otorgará 5 años para que adquiera el nivel adecuado, tiempo en el cual será reubicado en la categoría por su nivel académico y recibirá la remuneración correspondiente a la misma.

CAPÍTULO XIX

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 74. Los casos no previstos en este Reglamento serán resultados por el Senado Académico considerando la filosofía institucional.

Artículo 75. El presente Reglamento deja sin efecto todas las disposiciones contrarias a él.

Revisado por el Senado Académico y aprobado por Consejo de Regencia en Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez a los 15 días del mes de junio del año dos mil tres (2003).

*Impreso en los Talleres Gráficos de
Impresora Guzmán abreu, Tel. 809-240-0523, Cotuí, R.D.*