UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL
Sembrando Oro para Forjar el Futuro
Fundada 10 de febrero del 1982
Cotuí, provincia Sánchez Ramírez

REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez
Julio, 2026.

Tabla de Contenido

CAPÍTULO 0. IDENTIDAD Y FILOSOFÍA INSTITUCIONAL 4

CAPÍTULO I. DE LA NATURALEZA, OBJETIVOS Y ALCANCE 5

CAPÍTULO II. PERFIL DEL DOCENTE DE LA UTECO 7

CAPÍTULO III. DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN E INGRESO 9

CAPÍTULO IV. DE LA CONVOCATORIA A CONCURSO INSTITUCIONAL DE OPOSICIÓN 11

CAPÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN DE LOS POSTULANTES EN EL CONCURSO INSTITUCIONAL DE OPOSICIÓN 13

CAPÍTULO VI. DE LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO 17

CAPÍTULO VII. DE LOS DERECHOS Y DEBERES 21

CAPÍTULO VIII. DE LAS CONDICIONES Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO 23

CAPÍTULO IX. DE LA REMUNERACIÓN 25

CAPÍTULO X. DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL 26

CAPÍTULO XI. DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO 27

CAPÍTULO XII. DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 31

CAPÍTULO XIII. DE LAS DECISIONES DE LA EVALUACIÓN 32

CAPÍTULO XIV. DE LAS LICENCIAS 32

CAPÍTULO XV. DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES 33

CAPÍTULO XVI. DE LOS RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL ACADÉMICO. 36

CAPÍTULO XVII. DE LAS DISPOSICIONES FINALES 38

PRESENTACIÓN

La misión de nuestra universidad se sustenta en el compromiso con la excelencia académica, la formación integral de nuestros estudiantes, la producción de conocimiento y la vinculación con la sociedad. En este contexto, el Personal Académico ocupa un lugar central en la vida institucional, siendo pilar fundamental en los procesos de enseñanza, investigación, innovación y extensión universitaria.

Conscientes de la importancia de establecer lineamientos claros, equitativos y actualizados que orienten el desempeño y las relaciones laborales del profesorado con la institución, presentamos el presente Reglamento del Personal Académico. Este documento ha sido concebido como una herramienta normativa que define los derechos, deberes, responsabilidades y mecanismos de evaluación y desarrollo del cuerpo académico, en concordancia con nuestros valores institucionales y con las exigencias del entorno educativo contemporáneo.

El reglamento que hoy se pone a disposición ha sido elaborado mediante un proceso participativo, con la colaboración de distintas instancias académicas y administrativas. Su contenido busca fortalecer una cultura institucional basada en la transparencia, el reconocimiento del mérito académico, el respeto a la diversidad y el compromiso ético.

Este instrumento normativo regula aspectos contractuales y operativos, promueve el desarrollo profesional continuo, la innovación en las prácticas pedagógicas y la articulación de la docencia con la investigación y la proyección social. Asimismo, establece mecanismos de apoyo, estímulo y evaluación que permiten avanzar hacia una gestión académica más eficiente, justa y centrada en el desarrollo humano y académico de nuestra Comunidad Académica.

Invitamos a todo el personal académico a familiarizarse con este reglamento, asumirlo como una guía para su ejercicio profesional y contribuir activamente a su mejora continua, en beneficio del proyecto educativo que compartimos.

Ing. Marylin Díaz
Rectora

CAPÍTULO 0. IDENTIDAD Y FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Misión

Universidad Estatal formadora de profesionales íntegros y competentes mediante un modelo educativo innovador centrado en el aprendizaje, la investigación y la vinculación social. Que trabaja por el desarrollo científico, socioeconómico, cultural y la calidad de vida de la población dominicana a través de una eficiente gestión de sus recursos.

Visión

Modelo de universidad estatal reconocida por su excelencia académica, oferta formativa con énfasis en ciencia y tecnología, de perspectiva global y responsabilidad socioambiental. Promotora de la investigación, innovación y de estrecha vinculación con el sector productivo y la sociedad.

Principios y Valores

La UTECO se define como una Comunidad Académica cuyas actividades se fundamentan en un conjunto de principios y valores indispensables para el trabajo científico, tecnológico y el desarrollo humano. Estos principios y valores son:

a. Objetividad en el trabajo, el rigor y la sistematización en el quehacer científico.
b. La excelencia en el trabajo académico y la generosidad en el servicio a la sociedad.
c. La pluralidad en el campo ideológico, social, político y creencias religiosas, dentro de un marco estrictamente apartidista y pluralista.
d. La solidaridad, la tolerancia y el respeto a los derechos humanos.
e. La justicia, la libertad y la fraternidad.
f. La inscripción crítica del trabajo académico en la realidad social.

Objetivos

La UTECO, como institución de educación superior comprometida con el pueblo dominicano, la comunidad local e internacional, postula los siguientes objetivos:

a) Mantener su fidelidad a los ideales de una sociedad integralmente democrática, para lo cual es consustancial a la más amplia libertad de cátedra, de investigación científica y tecnológica.
b) Procurar la formación integral de sus miembros, inculcando en ellos un sentido de responsabilidad, rigor científico, objetividad en todas las acciones, el valor de ética, la honestidad, la verdad, el amor al trabajo en equipo, el respeto al diálogo creador, un espíritu innovador y constructivo.
c) Transmitir e incrementar el conocimiento por medio de la ciencia y de las artes, poniendo al servicio de la comunidad las acciones realizadas por sus profesores, investigadores, estudiantes y egresados.

d) Conservar, enriquecer y difundir los valores culturales del pueblo dominicano y fortalecer la conciencia de su unidad territorial y espiritual con el objetivo de resolver democráticamente sus problemas.
e) Procurar la formación plena del estudiante, en vista a su responsabilidad como servidor de la comunidad local, nacional e internacional y en función de los requerimientos y demandas de los procesos de desarrollo integral de la sociedad dominicana.

CAPÍTULO I. DE LA NATURALEZA, OBJETIVOS Y ALCANCE

Artículo 1. En el Reglamento del Personal Académico serán considerados miembros del Personal Académico de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental, UTECO, todas aquellas personas que en virtud del cargo que ocupan sean responsables de la conducción de procesos de aprendizaje y enseñanza en programas curriculares del nivel técnico superior, grado y postgrado, de la realización de labores de asistencia en la docencia, en la investigación universitaria y vinculación, de la gestión, coordinación y supervisión de procesos académicos.

Artículo 2. El presente Reglamento es un documento normativo institucional que tiene por objeto definir y regir el quehacer del Personal Académico de la UTECO de conformidad con las normativas, reglamentos y políticas del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT), las leyes dominicanas aplicables, el Estatuto Orgánico y las normativas institucionales.

Artículo 3. Este Reglamento establece los requisitos para el ingreso, desarrollo, desempeño, promoción, desvinculación y retiro del Personal Académico. Así como, las condiciones para permanecer en la Institución. Además, establece los derechos, los deberes y los procesos de gestión relativos a los miembros del Personal Académico.

Párrafo. La normativa sobre el Sistema de Carrera Académica estará contenida en un reglamento especial.

Artículo 4. El presente Reglamento persigue los siguientes objetivos:

a) Cumplir las normativas y reglamentaciones que garanticen el buen desempeño del profesorado en la docencia, la investigación, la vinculación con el medio y extensión.
b) Determinar las condiciones de ingreso, desarrollo, permanencia, promoción, desvinculación y retiro del Personal académico.
c) Regular las relaciones entre la Institución y del Personal Académico. A través del proceso de contratación, el establecimiento de derechos y deberes recíprocos.
d) Lograr la más alta calidad académica, intelectual, ética y moral del Personal académico.
e) Promover la formación, actualización y capacitación del personal académico para que garantice una alta calidad de la educación en la UTECO.

f) Estimular a los profesores a dedicarse plenamente a la docencia, la investigación, I+D+I vinculación con el medio y extensión
g) Orientar los procesos de evaluación del Personal Académico para garantizar la más alta calidad.
h) Reconocer los méritos y las cualidades individuales del personal académico.

Artículo 5. De las definiciones de términos. A los fines y efectos del presente reglamento, deberá entenderse por:

a) **Asignación provisional de docencia.** Asignación que se hace para agotar un período probatorio, al profesor que ha superado el proceso de selección para incorporarse como docente de la UTECO.

b) **Calificación del desempeño.** Calificación final que recibe el profesor (docente, investigador, extensionista, gestor académico de forma global y en cada uno de los renglones que comprende el Sistema de Evaluación del Desempeño.

c) **Cargo.** Unidad básica de planificación de la gestión del talento orientada a resultados con base en competencias, que expresa la división del trabajo en cada unidad organizativa.

d) **Competencias.** Conjunto de características observables y desarrollables en forma de habilidades, conocimientos, destrezas y aptitudes de las personas, que se expresan a través de comportamientos y acciones específicas cuya presencia potencializa el éxito en el trabajo que realizan. Las competencias constituyen un repositorio de conocimientos, comportamientos y habilidades que permiten a las personas alinear su desempeño con la estrategia general de la organización.

e) **Concurso Institucional de Oposición.** Concurso dirigido a los ciudadanos dominicanos o nacionalizados dominicanos interesados en ingresar al Claustro de Docentes de la UTECO.

f) **Evaluación del desempeño.** Consiste en la medición periódica y sistemática de los resultados obtenidos por un profesor (docente, investigador, extensionista, gestor académico) en la ejecución de su trabajo, y su comparación con las metas establecidas y esperadas por la UTECO.

g) **Labores de administración académica.** Son actividades, funciones y responsabilidades de planificación, coordinación, organización y control de la gestión académica que incluyen, entre otros procesos, la admisión, el registro, egreso y demás trámites estudiantiles; la oferta académica, su viabilidad y desarrollo; la planeación, programación y desarrollo curricular; la producción y gestión de los recursos de aprendizaje; la ejecución del proceso formativo, la evaluación de la docencia, de los programas, carreras y cursos; y otras actividades

que contribuyan al desarrollo del ámbito académico institucional.

h) **Participación en la gestión institucional.** Es la existencia de mecanismos funcionales, claros y vigentes que proporcionan condiciones idóneas que garantizan y estimulan la participación de los profesores en la selección, organización, dirección y oferta curricular de la institución. A partir de lo anterior, se establece el grado, modalidades e implicación del personal académico en la prestación de sus servicios a la institución.

i) **Personal Académico.** Esta dimensión se centra en la gestión de los recursos humanos que, en el marco institucional, tienen a su cargo la responsabilidad de las funciones académicas de las Instituciones de Educación Superior (IES). Comprende la definición, adopción y desarrollo de política de un sistema de carrera académica, que implica establecer las vías de selección, contratación, ingreso, categorización, evaluación del desempeño, desarrollo personal y profesional, certificación, promociones y desvinculación de este personal. Asimismo, contempla la participación del actor académico en la gestión institucional para asegurar el alcance de la misión y los objetivos de la IES.

j) **Profesor.** Persona que desempeña actividades académicas de docencia universitaria en programas de grado o postgrado, realiza o dirige actividades de investigación, extensión o de administración académica institucional. Habrá una clasificación de los profesores dependiendo de diferentes criterios.

k) **Sistema de Carrera Académica.** Se refiere a la existencia y funcionamiento de una política institucional de carrera académica pertinente, con una clara orientación hacia el desarrollo cualitativo, consolidación y sostenibilidad de las IES. El Sistema de Carrera Académica se configurará con una estructura progresiva conforme a un protocolo y dispositivos instrumentales que operen efectivamente en la captación, selección, contratación, evaluación, clasificación y categorización, promoción y perfeccionamiento del personal académico acorde con los perfiles definidos por la UTECO, tomando en cuenta los méritos alcanzados por el profesor a Tiempo Completo conforme a la calidad de su desempeño en la docencia universitaria y/o en los proyectos de investigación.

CAPÍTULO II. PERFIL DEL DOCENTE DE LA UTECO

Artículo 6. La UTECO se define como una Comunidad Académica, y concibe al profesor como un profesional proactivo, creativo e innovador, con capacidades intelectuales, psicosociales, éticas, 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, de visión amplia fundamentada en su experiencia y alto sentido del compromiso.

Artículo 7. Conforme con la filosofía institucional, el profesor de la UTECO deberá exhibir las características siguientes:

a) **Comprometido con la Institución:** será un participante activo en los actos, reuniones, talleres, conferencias u otras actividades organizadas por la Institución. Dedicará su esfuerzo al crecimiento institucional, al cumplimiento de sus funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación con el medio/extensión. Además, cumplirá su rol docente eficientemente, trabajando por cultivar la filosofía institucional en cada estudiante y mantiene su fidelidad al desarrollo y prestigio institucional.

b) Líder: promoverá una cultura de calidad en el aula mediante una actitud proactiva, receptiva y motivadora. Ejerce un liderazgo pedagógico basado en la enseñanza, la escucha activa, la orientación, el acompañamiento, la mentoría, la mediación y la facilitación del aprendizaje. Impulsa de manera permanente la innovación educativa, inspira a sus colegas con el ejemplo y orienta su práctica docente hacia el logro del propósito fundamental del proceso educativo: que los estudiantes aprendan de manera significativa y desarrollen las competencias previstas.

c) **Especialista en su área de formación:** deberá ser un conocedor de la naturaleza, contenidos y procesos de la disciplina o área de desempeño y se mantendrá a la vanguardia. Participará activamente en la producción de conocimiento y saberes científicos en su disciplina y procurará su crecimiento continuo; su inclinación por la actualización y formación permanente, lo convertirán en un ser autorregulado, que sabe cómo aprender en el mundo de hoy.

d) **Ejemplo de integridad:** deberá ser una persona de reconocida solvencia ética, moral, con atributos, características y competencias que incidan positivamente en la eficacia y efectividad de su desempeño.

e) **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; es un aprendiz autónomo, se adapta a cualquier desafío.

f) **Dominio de competencias tecnológicas y emergentes:** deberá ser un profesor dotado de competencias para usar las tecnologías del aprendizaje en su desempeño como herramienta para mejorar la práctica educativa de manera efectiva.

g) **Innovador**: generará e implementará estrategias y recursos pedagógicos nuevos y variados, los cuales renueva en forma flexible de acuerdo con el perfil de sus estudiantes, con el fin de facilitar en ellos el aprendizaje, la motivación, el involucramiento; así como, el desarrollo de la creatividad y la actitud abierta al cambio.

h) **Vinculado:** participa de manera activa y formal en su entorno profesional, empresarial, académico y social, a través de la práctica de su disciplina o de la formación de redes de colaboración, enriqueciendo su actividad docente y exponiendo a sus estudiantes a la aplicación de sus conocimientos en contextos reales.

i) **Competencias investigativas:** conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le permiten desarrollar procesos de investigación rigurosos, pertinentes y éticamente responsables en su campo disciplinar o en el ámbito educativo. Esta competencia implica la capacidad de formular problemas de investigación, diseñar y ejecutar metodologías apropiadas, analizar críticamente datos, comunicar resultados en contextos académicos y aplicar los hallazgos para mejorar la práctica docente, contribuir al conocimiento y fomentar una cultura investigativa en su entorno institucional. Además, está vinculada con el compromiso, la actualización continua y la integración de la investigación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

CAPÍTULO III. DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN E INGRESO

Artículo 8. En la UTECO para ser profesor o docente es necesario poseer por lo menos el grado de maestría y reunir cualidades, éticas, morales y personales compatibles con la filosofía institucional, cumplir con el presente Reglamento, las demás normativas institucionales y las leyes nacionales aplicables. Además, participar de un Concurso **Institucional de Oposición** y deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) **Ser dominicano.**
b) Ser nacionalizado dominicano o tener residencia permanente.
c) Ser mayor de edad.
d) Poseer título profesional de una universidad reconocida por las leyes nacionales.
e) Demostrar competencia profesional, intelectual y la experiencia para el desempeño de las responsabilidades previstas.
f) Demostrar, mediante la aprobación de un Concurso Institucional de Oposición, que posee las competencias requeridas.
g) Tener preferiblemente al menos dos años de comprobada experiencia.
h) Presentar dos cartas de recomendación de las instituciones donde haya laborado.
i) Ser persona de reconocida solvencia ética y moral en su ejercicio profesional y en su vida pública y privada.
j) Deseable haber participado en investigaciones en su área o en áreas afines.
k) Cursar el Programa de Inducción Institucional, diseñado para estos efectos.
l) Superar el período de prueba establecido

Párrafo 1. La UTECO podrá designar profesores extranjeros para responder a necesidades específicas de los programas curriculares, siguiendo los procedimientos institucionales, las normativas nacionales vigentes y los lineamientos del Consejo Académico.

Párrafo 2. Los profesores extranjeros o aquellos profesionales que hayan cursado estudio en el extranjero deben tener sus certificados apostillados y debidamente legalizados.

Artículo 9. Para impartir docencia en los programas curriculares del cuarto nivel, se prefiere formación académica de PhD o doctorado.

Artículo 10. En casos especiales de programas curriculares que demanden las necesidades del entorno, se podrán contratar profesores con un nivel diferente, siempre que posea las competencias requeridas para el desempeño docente. El expediente académico deberá ser conocido, analizado y justificado por el Comisión de Selección Docente.

Artículo 11. Todo postulante a ingresar como profesor de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), será sometido a un Concurso Institucional de Oposición para demostrar que tiene la idoneidad requerida. Para el proceso de selección se considerarán los siguientes componentes:

a) Evaluación documental.
b) Formación Académica.
c) Experiencia Docente y/o profesional en el área.
d) Formación Psicopedagógica.
e) Producción intelectual (investigación, publicaciones, creaciones artísticas, entre otras).
f) Entrevista o prueba oral.
g) Evaluación o prueba escrita.
h) Competencias tecnológicas.

Párrafo. Podrá integrarse otros componentes de selección o evaluación del postulante que, de acuerdo la Comisión de Selección Docente, se considere necesario y haya sido aprobado por el Consejo Académico.

Artículo 12. Es un requisito imprescindible para los concursantes superar la evaluación del perfil psicológico. La instancia de Recursos Humanos, con el apoyo de la unidad correspondiente garantizará su aplicación.

Artículo 13. Cualquier documentación depositada que contenga alteraciones debidamente comprobadas no será considerada para fines de ingreso y el postulante quedará descalificado inmediatamente.

Artículo 14. La Comisión de Selección Docente es un organismo colegiado cuya función es organizar y gestionar el Concurso Institucional de Oposición para reclutar, seleccionar y permitir el ingreso a la UTECO de docentes con el perfil idóneos y tener la disposición de asumir las normativas y la filosofía institucional.

Artículo 15. La Comisión de Selección Docente estará integrado por el:

a) Vicerrector Académico, quien lo presidirá;
b) El Decano de la Facultad, solicitante del profesor o a la que pertenezca la asignatura o programa curricular;
c) El Director y/o Coordinador de Escuela o Programa;
d) El Director de Desarrollo Profesoral;
e) El Director de Recursos Humanos.

Párrafo. Puede formar parte de la Comisión de Selección Docente como invitado, un profesor experto que haya impartido la asignatura o una similar a la que aspira impartir el postulante, quien participará con voz, pero sin voto.

Artículo 16. Son funciones de la Comisión de Selección Docente:

a) Garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Concurso Institucional de Oposición (necesidad de docentes, convocatoria, plazos para depositar el expediente)
b) Realizar la evaluación documental de los expedientes de los postulantes.
c) Evaluar a los postulantes de acuerdo con los criterios establecidos.
d) Gestionar los resultados de la evaluación del perfil psicológico de los postulantes.
e) Elaborar un informe con la lista de los postulantes que aprobaron el concurso y quienes no aprobaron acompañado de sus respectivas calificaciones y lo remitirá a la Rectoría.

Artículo 17. La Comisión de Selección Docente considerará durante el proceso de evaluación del postulante, el empleo de los medios adecuados para recabar los datos que se estimen convenientes y que permitan completar la información disponible sobre su persona o apreciar las cualidades y las características individuales que no puedan determinarse mediante el procedimiento del Concurso Institucional de Oposición o inspección de sus credenciales, así como, de cualquier otra información indirecta que se tenga sobre la persona.

CAPÍTULO IV. DE LA CONVOCATORIA A CONCURSO INSTITUCIONAL DE OPOSICIÓN

Artículo 18. La UTECO llamará a Concurso Institucional de Oposición cuando después de agotar el siguiente procedimiento se determinen las necesidades para la docencia de una asignatura o área de conocimiento:

1. Previo al inicio de cada año académico, los Directores de Escuela y/o Coordinadores de carrera o programa curriculares, notificarán a los Decanos de Facultad las necesidades de nuevos profesores para impartir determinadas asignaturas en los diferentes períodos académicos, conforme programación anual de la Oferta Académica.
2. Los Decanos de Facultad presentarán a la Vicerrectoría Académica su proyecto de programación académica anual, el cual incluirá las necesidades de nuevos profesores para el año académico.

3. La Vicerrectoría Académica presentará al Consejo Académico la Programación Académica Anual de la Universidad para su conocimiento y aprobación.
4. Una vez aprobada la Programación Académica Anual, la Vicerrectoría Académica, notificará y autorizará a la instancia de Comunicaciones y Relaciones Públicas a difundir la información (convocatoria) sobre el requerimiento de la Universidad de nuevos profesores.

Párrafo. La UTECO podrá llamar a Concurso Institucional de Oposición una vez al año de manera ordinaria, y manera extraordinaria cuando las necesidades institucionales lo requieran.

Artículo 19. La convocatoria a Concurso Institucional de Oposición se hará mediante aviso público en medios de comunicación tradicional, redes sociales y en el portal web institucional, consignando las asignaturas del concurso junto a las especificaciones siguientes:

a) Nombre de la asignatura.
b) Escuela a la cual pertenece.
c) Documentos que deben ser depositados.
d) El plazo y lugar para el depósito de los documentos.
e) Lugar donde se requiere el personal docente.
f) Los requisitos que deben cumplir los concursantes.

Artículo 20. El postulante a docente de la UTECO deberá depositar su expediente en la Vicerrectoría Académica y llenará un formulario preparado para tal efecto. El expediente deberá incluir, en original, los siguientes documentos:

a) Currículum vitae actualizado.
b) Títulos obtenidos o copias certificadas por el MESCyT.
c) Récord de notas de cada grado de educación superior, certificado por la instancia correspondiente.
d) Certificados de diplomas y cursos relevantes al área de formación.
e) Certificación de experiencia laboral, si la posee.
f) Una fotografía de frente reciente "2 x 2".
g) Acta de nacimiento.
h) 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.
i) Certificación de no antecedentes penales expedida por la Procuraduría Fiscal correspondiente.
j) Formulario de solicitud debidamente completado.
k) Un archivo digital del expediente completo.

Artículo 21. El procedimiento y tiempo requerido en la UTECO para la realización del Concurso Institucional de Oposición:

A) Se otorgará un plazo de quince (15) días laborables, a partir de la fecha de publicación del Concurso Institucional de Oposición, para que las personas interesadas realicen el depósito de expedientes en formato físico y digital en la secretaria de la Vicerrectoría Académica.
B) Concluido el período para el depósito de expedientes, la Vicerrectoría Académica dispondrá de diez (10) días laborables para convocar a los miembros de la Comisión de Selección Docente para realizar la evaluación documental.
C) La Comisión de Selección Docente, luego de hacer la evaluación documental de los expedientes presentados por los postulantes a profesores, dispondrá de un plazo no mayor de quince (15) días laborables para convocar a los postulantes para realizar todo el proceso de evaluación de estos y tramitar a la Rectoría los resultados de los concursos para los fines correspondientes.

CAPÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN DE LOS POSTULANTES EN EL CONCURSO INSTITUCIONAL DE OPOSICIÓN

Artículo 22. La UTECO para la evaluación de los postulantes a profesor o docente durante el Concurso Institucional de Oposición se fundamentará en valoración de los siguientes criterios, con una aproximación a dos decimales.

No.	Variables	Valores
1.	Evaluación documental	**00.00**
2.	Nivel de formación académica	20.00 puntos
3.	Prueba o evaluación escrita	20.00 puntos
4.	Entrevista o prueba oral	20.00 puntos
5.	Experiencia docente en el área	10.00 puntos
6.	Experiencia profesional en el área	5.00 puntos
7.	Producción intelectual (investigaciones, publicaciones, creaciones artísticas, entre otras)	5.00 puntos
8.	Formación Psicopedagógica	10.00 puntos
9.	Competencias Tecnológicas	10.00 puntos
	Total	**100.00 puntos**

Artículo 23. La evaluación documental se realizará sobre la base del Curriculum Vitae depositado por el postulante, deberá contener los títulos que acrediten la formación legalizados por el organismo correspondiente, evidencias de las publicaciones, referencia laboral, … la documentación solicitada.

Párrafo. Los certificados que avalen las competencias tecnológicas y psicopedagógicas deberán incluirse en el Curriculum Vitae.

Artículo 24. Para evaluar la formación académica, veinte (20.00) puntos, se utilizará la suma de los índices correspondientes a los indicadores siguientes:

a) Índice académico acumulado por estudios de grado en el área o áreas afines, con un máximo de diez (10.00) puntos:

Variables (índice acumulado)	Valoración
De 80 a 89.9; (3 a 3.99) puntos	6.00 hasta 8.00 puntos
De 90 a 100; (4.00) puntos	10.00 puntos

b) Índice académico acumulado por estudios de maestría en el área o áreas afines, con un máximo de quince (10.00) puntos:

Variables (índice acumulado)	Valoración
De 80 a 89.9; (3 a 3.99) puntos	6.00 hasta 8.00 puntos
De 90 a 100; (4.00) puntos	10.00 puntos

Párrafo. La Comisión de Selección Docente deberá tomar en consideración la coherencia entre la formación de grado y posgrado de los postulantes, que pertenezcan a una misma área disciplinar o áreas afines. Cuando no exista coherencia en la formación del postulante quedará descartado.

Artículo 25. Para evaluar la Prueba o Evaluación Escrita, con un máximo de veinte (20.00) puntos, se deberá tomar en cuenta el dominio de la asignatura, con base en la calidad de las respuestas dadas y la comunicación de los contenidos del programa, conforme al criterio empleado por la Comisión de Selección Docente.

Artículo 26. Para evaluar la Entrevista o Prueba Oral, con un máximo de veinte (20.00) puntos, se utilizarán los siguientes indicadores:

a) Se solicitará al participante preparar y realizar una exposición oral sobre un tema de una unidad didáctica seleccionada por la Comisión de Selección Docente.

b) Se tomará en cuenta el dominio de la asignatura, la capacidad de comunicación oral y organización de las ideas demostradas durante la entrevista.

c) Su dominio escénico,

d) Sus actitudes.

Párrafo. La Comisión de Selección Docente se apoyará en equipo técnico especializado para la entrevista, prueba oral o escrita.

Artículo 27. Para evaluar la Experiencia Docente se tomará en cuenta los siguientes aspectos, asignando una puntuación acumulada, según el orden establecido:

a) Profesor en el área a nivel superior, cinco (5) puntos
b) Profesor en el área a nivel secundario, tres (3) puntos
c) Ayudante de profesor en el área, dos (2) puntos
d) Profesor en el área a nivel primario o inicial, uno (1) punto.

Artículo 28. Para valorar la Experiencia Profesional en el área se considerarán el ejercicio de la profesión con un máximo de cinco (5.00) puntos. Un (1) punto por cada año, en los últimos cinco (5) años, sin sobrepasar el valor total de 5.00 puntos.

Artículo 29. La puntuación correspondiente al renglón Producción Intelectual (investigación, publicaciones y creación artística, entre otras), con un máximo de cinco (5.00) puntos, será asignada considerando uno o varios de los indicadores siguientes:

No.	Variables	Valoración
1	Publicación en formato libro, presentación de manuales, creación o preparación de textos,	2 puntos
2	Artículos publicados en revistas científicas o especializadas, preferiblemente indexadas físicas o digitales.	2 puntos
3	Ponencias, disertaciones, demostración en eventos públicos como congresos, jornadas científicas, conferencias.	1 puntos

Párrafo 1. Sólo se tomarán en consideración los contenidos de estos indicadores relacionados con la asignatura o área disciplinar, determinada por la escuela a la cual pertenece la asignatura.

Artículo 29. La Capacidad Psicopedagógica, tiene que ver con los cursos de formación, actualización, y/o perfeccionamiento realizados en el área, con valor de diez (10) puntos:

a) Certificación en docencia universitaria;
b) Diplomados y cursos de especialización;
c) Cursos de perfeccionamiento docente;
d) Cursos de recursos pedagógicos y tecnológicos;
e) Cursos en evaluación educativa;
f) Habilitación docente, cuando el docente corresponda áreas diferentes a educación;
g) Elaboración de programa de asignaturas y otros materiales didácticos;
h) Otros.

Artículo 30. La Capacidad Tecnológica, tiene que ver con los cursos de formación, actualización y/o perfeccionamiento en el área, especialmente, en los últimos 5 años. Valor de 10 puntos:

a) Diplomados y cursos de especialización en tecnologías educativas emergentes;
b) Cursos de perfeccionamiento;
c) Cursos sobre uso de plataformas digitales (Moodle);
d) Cursos y especialización en inteligencia artificial (IA);
e) Certificación en uso y manejo tecnologías educativas emergentes;
f) Otros.

Artículo 31. La Vicerrectoría Académica realizará y enviará el informe completo de la Comisión de Selección Docente a la Rectoría, especificando el orden de las calificaciones obtenidas por los concursantes aprobados y los reprobados y con sus opiniones y recomendaciones motivadas.

Artículo 32. La Rectoría ponderará la propuesta evaluativa de la Comisión de Selección Docente, y tomará decisión respecto a la contratación del profesor.

Artículo 33. La Vicerrectoría Académica enviará la información a la Facultad, y el expediente a la Dirección de Recursos Humanos para fines de verificación del cumplimiento de los aspectos legales y administrativos.

Artículo 34. El Decano de la Facultad notificará los resultados al profesor seleccionado y no seleccionado como parte del Personal Académico, mediante carta, correo electrónico, o cualquier otro medio pertinente.

Artículo 35. Los aspirantes que superen el Concurso Institucional de Oposición concebido en el presente reglamento y no sean contratados de inmediato serán colocados en registro de elegibles con vigencia de diez y ocho (18) meses; establecidos a partir de la resolución de aprobación de resultados del concurso emitida por la Comisión de Selección Docente.

Párrafo 1. El registro de elegibles se establecerá en orden descendente, desde la máxima puntuación obtenida por cada aspirante en la evaluación. Este orden no podrá ser alterado.

Artículo 36. Es un requisito imprescindible para los concursantes aprobados tener un historial libre de cuestionamientos relacionados con el respeto a los preceptos éticos y morales que rigen la sociedad dominicana. En este sentido, la UTECO se reserva el derecho de confirmar la idoneidad y buena reputación de todo aspirante a formar parte de su personal académico.

Artículo 37. Un profesor que haya participado en el Concurso Institucional de Oposición y no haya aprobado, podrá solicitar apelación. El Vicerrector Académico, decidirá si procede, y la someterá a la consideración del Consejo Académico.

Párrafo 1. Los participantes en el concurso no conformes con los resultados podrán reclamar, mediante una instancia de apelación, en un plazo no mayor de diez (10) días laborables luego de recibida la notificación formal con dichos resultados.

Párrafo 2. Siempre que proceda, la apelación será remitida en las próximas 48 horas a una comisión nombrada por el Consejo Académico, los cuales evaluarán la situación y comunicarán su fallo a la Comisión de Selección Docente que emitirá su veredicto en un plazo de tres (3) días laborables, el cual será inapelable y comunicado al postulante.

Artículo 38. A los concursantes que no cumplan con los requerimientos para participar del Concurso Institucional de Oposición, les serán devueltos sus expedientes a través de la secretaría de la Vicerrectoría Académica.

Artículo 39. Una vez seleccionado un nuevo miembro del Personal Académico deberá, participar del Programa de Inducción. Este programa incluirá, entre otros, el conocimiento de los siguientes aspectos fundamentales:

a) Estatutos y reglamentos institucionales.
b) Estrategia institucional.
c) Políticas y funciones particulares del área correspondiente.
d) Modelo organizacional y funciones principales de las diferentes dependencias institucionales.
e) Las tareas y responsabilidades del puesto.
f) El Modelo Educativo de la UTECO.
g) El diseño curricular vigente y plan de estudio.
h) Manejo del sistema AKADEMIA y la plataforma Moodle.

CAPÍTULO VI. DE LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 40. El Personal Académico de la UTECO se clasificará conforme a su naturaleza, función, tiempo de dedicación de la forma siguiente:

a) Profesor.
b) Profesor o Personal Académico con funciones de dirección o gestión, investigación y extensión.
c) Profesor fuera de la remuneración institucional ordinaria
d) Profesor del Sistema de Carrera Académica

Párrafo. La UTECO podrá disponer de monitores, seleccionados de entre aquellos estudiantes aventajados por carrera para ayudar a los estudiantes que presenten ciertas dificultades para comprender los principios y fundamentos de un área disciplinar.

Artículo 41. Son profesores o docentes las personas contratadas para ejercer labores docencia, investigación y extensión en el desarrollo de programas curriculares. De acuerdo a su carga académica y el tiempo de dedicación a la UTECO se clasifican de la forma siguiente:

a) Tiempo Completo.
b) Medio Tiempo.
c) Por Asignatura.

Artículo 42. El profesor contratado a Tiempo Completo prestará 40 horas a la semana servicios a la Universidad, para impartir docencia en áreas de su competencia en los programas curriculares o especiales; así como, actividades administrativas, de investigación y/o de extensión, conforme con el horario que le establezca la Universidad en su contrato laboral.

Artículo 43. El profesor contratado a Medio Tiempo laborará 20 horas a la semana, en áreas sustantivas de la Universidad conforme a los suscrito en su contrato.

Artículo 44. Los profesores a Tiempo Completo se clasificarán de dos formas:

1. Profesor a Tiempo Completo de Carrera Académica. Es el profesor que opta por incursionar al Sistema de Carrera Académica, como lo ha establecido la Universidad.

2. Profesor a Tiempo Completo que NO pertenece Carrera Académica. Este profesor trabaja para la UTECO, pero no pertenece al Sistema de Carrera Académica. Las condiciones de trabajo y la duración serán especificadas en el contrato laboral. Este profesor puede solicitar su ingreso al Sistema de Carrera Académica de conformidad con las estipulaciones del presente Reglamento y el Sistema de Carrera Académica.

Párrafo 1. Para contratar a un profesor a Tiempo Completo o Medio Tiempo, se requerirá que tenga un mínimo de dos (2) años de experiencia académica en la Universidad y resultados de evaluación de desempeño de por lo menos Bueno.

Párrafo 2. Los profesores jubilados contratados tendrán un contrato a término.

Artículo 45. Todo Profesor a Tiempo Completo o a Medio Tiempo, dedicado a la docencia, ha de poseer una certificación institucional en Docencia Universitaria, si no es un profesional del área de educación. En caso de que el profesor no posea esta certificación, deberá completarla antes de los dos años de su ingreso a esta función.

Artículo 46. La Facultad a la cual vaya a ser asignado el profesor a Tiempo Completo o a Medio Tiempo, previa consulta con las instancias superiores, distribuirá el tiempo y el tipo de servicio que realizará el profesor, entre las siguientes funciones:

a) Docencia.
b) Tutoría.
c) Dirección o gestión.
d) Investigación.
e) Servicio a la Universidad.
f) Extensión
g) Otras consideradas pertinentes

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

Artículo 47. Los profesores contratados a Tiempo Completo con dedicación exclusiva 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 Académica. En cada caso el Rector determinará las condiciones.

Párrafo. Serán de dedicación exclusiva el rector, los vicerrectores, y decanos.

Artículo 48. Los Profesores a Tiempo Completo o a Medio Tiempo pueden ser elegidos o designados para posiciones que conlleven funciones docentes y/o directivas, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para dichas posiciones.

Artículo 49. Un Profesor a Tiempo Completo o a Medio Tiempo podrá aspirar a ser designado en un puesto de gestión académica en la UTECO, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Tener formación o experiencia gerencial, preferiblemente en instituciones educativas del nivel superior.
b) Poseer preferiblemente grado de doctorado, o como mínimo maestría, en su ámbito de actuación.
c) Tener las competencias requeridas para el puesto y disponer del tiempo completo o medio tiempo que ameriten las funciones.
d) Poseer excelente comunicación verbal y escrita.
e) Tener capacidad de análisis, para la planificación, la toma de decisiones y de gestión orientada a resultados.
f) Tener un mínimo de dos años como docente en la UTECO.
g) Poseer competencias en el manejo del idioma inglés, como condición deseable.
h) Ser persona de reconocida solvencia moral tanto en su ejercicio profesional y en su vida pública como en su vida privada.
i) Dominio de competencias tecnológicas

Párrafo. El nombramiento o designación de profesores de Tiempo Completo con funciones de dirección o gestión, investigación y extensión (Decanos, Directores de Escuelas, Coordinadores) estará a cargo de la Rectoría conforme los procedimientos y normativas institucionales.

Artículo 50. El profesor a Tiempo Completo como Investigador de la UTECO es la persona provista de la titulación correspondiente, lleva a cabo unos procesos investigativos, entendidos como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos y aplicaciones, transferencias, divulgaciones y patentes.

Artículo 51. El profesor a Tiempo Completo contratado como investigador podrá tener funciones como Director, coordinador, colaborador, jurado o asesor de proyectos de investigación de trabajos de grado finales o de tesis en el área de su especialidad, conforme a las Líneas de Investigación de la Universidad.

Artículo 52. El Profesor a Tiempo Completo investigador 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, y diseñará su plan de trabajo que incluya formulación de trabajos de investigación, gestión de investigación- acción, entre otras, de común acuerdo con la instancia de investigación y la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 53. Son funciones del profesor investigador:

a) Participar como director, coordinador, colaborador, jurado o asesor de proyectos o programas específicos de investigación en el área de su especialidad.

b) Compilar y seleccionar material informativo relevante para investigaciones proyectadas o envías de ejecución en las que estuviera comprometido; así como, elaborar y presentar informes escritos sobre los resultados obtenidos en investigaciones en curso o ya completadas en las que participe.

c) Elaborar, revisar o evaluar programas de investigación propios del área de su especialidad, procurando que el contenido de dichos programas refleje los progresos alcanzados en la materia y satisfaga las necesidades de la Universidad.

e) Formular y desarrollar su plan de trabajo anual focalizado en acciones de investigación.

f) Dirigir y/o acompañar proyectos de investigación, trabajos de tesis y/o trabajos finales de las líneas de investigación de la Universidad, respetando el ritmo de los períodos académicos.

h) Impartir docencia en al menos una (1) sección cada período académico.

i) Participar en convocatorias de proyectos concursables de investigación nacional e internacional.

j) Incorporarse a redes o grupos de investigación.

Artículo 54. Los Profesores por Asignaturas son aquellos que la Universidad contrata para la docencia de asignaturas específicas o POR AREAS ESPECIALIZADAS.

Artículo 55. Será profesor por asignatura toda persona contratada para trabajar por un período determinado con la responsabilidad de realizar actividades de docencia en un programa curricular. La dedicación es por horas, la cual se entiende como aquella que compromete al profesor ofrecer docencia en una asignatura.

Párrafo: La cantidad de secciones que se asigne a un docente trimestralmente depende de la disponibilidad de secciones y de la conveniencia institucional. La institución no está obligada a garantizar secciones fijas por período.

Artículo 56. El profesor por asignaturas podrá ser contratado como profesor a Tiempo Completo o Medio Tiempo siempre que cumpla con los requisitos institucionales.

Artículo 57. Para un profesor impartir una asignatura virtual o semi presencial deberá estar certificado conforme a las normativas institucionales.

Párrafo. El Consejo Académico establecerá los lineamientos para la certificación; la Institución mediante el departamento de Desarrollo Profesoral garantizará la certificación del profesorado virtual.

Artículo 58. Los Profesores de la UTECO que no pertenezcan a la escala de remuneración institucional ordinaria, se clasifican en:

a) **Profesor Visitante** es aquel profesional que en calidad de visitante participa o protagoniza un evento docente, científico, didáctico, artístico, cultural, de modalidad académica o deportivo, pero ordinariamente no pertenece al cuerpo docente, su labor obedece a convenio interinstitucional o contrato individual.

b) **Profesor Especial** es aquel profesional con credenciales muy particulares designado para:

I. Ofrecer docencia, participar en proyectos de investigación, asesorías, entre otras actividades de carácter académico y/o institucional, en virtud del convenio de colaboración que se haya suscrito, a tales fines, con una institución pública o privada, nacional o internacional.

II. Participar en proyectos de investigación, asesorías, entre otras actividades de carácter académico y/o institucional, a manera de colaboración sin recibir salario por la misma.

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, Consejo Académico, asesor trabajo investigación, Comité Examinador de Trabajos de Grados, etc.

Artículo 59. En la UTECO el profesor contratado a Tiempo Completo podrá decidir sobre su incorporación o no al Sistema de Carrera Académica. En caso optar el Sistema Carrera Académica de deberá someterse al Concurso de Libre Competición de acuerdo con leyes nacionales y las normativas institucionales.

Artículo 60. Las diferentes categorías que podrían obtener los profesores Tiempo Completo en el Sistema de Carrera Académica de la UTECO, en orden ascendente, son los siguientes:

a) Adscrito
b) Adjunto.
c) Asociado.
d) Titular.

Párrafo. En la UTECO todo lo relativo al Sistema de Carrera Académica estará definida en un reglamento especial para esos fines.

CAPÍTULO VII. DE LOS DERECHOS Y DEBERES

Artículo 61. Todo el Personal Académico de la UTECO tendrá derecho a:

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 compensaciones laborales que le corresponda, establecidas por las leyes nacionales y las normativas institucionales.

c) Obtener las licencias y permisos establecidos por la Universidad.

d) Facilidades, según las necesidades de la institucionales, para participar en actividades de formación docente, seminarios, diplomados, talleres y cursos 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.

h) Derecho al reconocimiento, de su labor académica.

Artículo 62. En la UTECO el personal Académico cumplirá con los siguientes deberes:

a) Desempeñar de manera eficaz y eficiente sus funciones docentes, académicas, de investigación, extensión o gestión asignadas apegadas a la Filosofía Institucional y los lineamientos estratégicos.
b) Cumplir con las normas y reglamentaciones institucionales que garantizan el buen desenvolvimiento de su labor académica.
c) Establecer una relación positiva con el estudiantado y demás miembros de la Comunidad Académica de la UTECO, lo que se traduce en respeto por las posiciones ajenas, capacidad de diálogo y comunicación.
d) Mantener el respeto al estudiantado y demás miembros de la Comunidad Académica sin discriminarlos por razones de credo, género, raza, ideología, condición social, económica o cultural.
e) Velar por el respeto a los valores, la integridad e imagen institucional, cuidando en todo momento de preservar, por medio de su comportamiento y actitudes, el desarrollo de su quehacer y el prestigio de la UTECO.
f) Poseer dominio y actitud permanente para la actualización en su campo profesional y mantener actualizado su expediente profesional.
g) Dar atención al estudiantado en sus necesidades académicas y en los reclamos que tengan al respecto.
h) Adoptar conductas y actitudes adecuadas, que faciliten el cumplimiento de sus responsabilidades y derechos de los demás.
i) Cumplir con las responsabilidades docentes y aprovechar óptimamente el tiempo asignado para cada clase.
j) Recuperar mediante acuerdo previo con sus estudiantes, el Director y/o Coordinador Escuela o programa correspondiente, las clases que por cualquier motivo haya dejado de impartir. Dentro de Calendario Académico, notificar a Desarrollo Profesoral.
k) Utilizar estrategias de evaluación, recursos e instrumentos diferentes para evaluar el rendimiento académico de sus estudiantes.
l) Orientar adecuadamente y aclarar las dudas de los estudiantes, durante el proceso enseñanza aprendizaje.
m) Actuar con estricto apego a la equidad, dando a todos sus alumnos, las mismas oportunidades durante todo el proceso formativo.
n) Atender las solicitudes de revisión de calificaciones de conformidad con la normativa institucionales.

o) Ejercer su actividad docente con objetividad, rigor científico y respeto a las diferentes formas de pensamiento.
p) Comunicar previamente a las autoridades correspondientes, las ocasiones en que se vea imposibilitado de asistir a clases o llegar a tiempo, de madera que puedan tomarse las decisiones pertinentes.
q) Socializar en el primer encuentro con los estudiantes el programa de cada asignatura.
r) Orientar y facilitar el desarrollo de la experiencia educativa, promoviendo formas de enseñanza que culminen en aprendizajes significativos y el desarrollo de competencias.
s) Promover en los estudiantes una formación intelectual y ética-moral que asegure su desarrollo y su integración activa a la sociedad.
t) Mantener continuamente informado al estudiantado de su situación académica y retroalimenta.
u) Suministrar a la instancia correspondiente las calificaciones en las fechas establecidas para esos fines.
v) Cualquier otro deber que guarde relación con sus funciones y contratación o nombramiento.

CAPÍTULO VIII. DE LAS CONDICIONES Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 63. El Rector es la única autoridad competente para otorgar mediante contrato o nombramiento la condición de Profesor de la Universidad en cualquiera de sus categorías, grado y nivel.

Artículo 64. Los profesores prestan sus servicios a la Universidad a través de una Facultad, escuela o departamento; sin embargo, su contrato es como profesor de la UTECO.

Artículo 65. Dentro de su tiempo de servicios a la UTECO, el Profesor podrá realizar tareas de docencia, investigación, extensión o administración.

Artículo 66. El Profesor de acuerdo con las normativas establecidas deberá cumplir y aceptar los lineamientos de la filosofía institucional y política de ética vigente para ser contratados.

Artículo 67. Los miembros del Personal Académico podrán ser contratados en virtud de dos modalidades generales de acuerdo con la naturaleza de las funciones a desempeñar: por tiempo indefinido o por cierto tiempo.

Artículo 68. Los profesores a Tiempo Completo o a Medio Tiempo se contratarán por tiempo indefinido.

Artículo 69. Los profesores por asignaturas se contratarán por un trimestre académico y asignaturas específicas o áreas de especialización de acuerdo a su área de formación

disciplinaria. Este contrato concluye sin responsabilidad de las partes llegado a su término.

Párrafo 1. Cuando un profesor contratado para una asignatura o área disciplinar especifica de acuerdo a su área de formación aspire impartir docencia otra área disciplinar deberá someterse Concurso Institucional Oposición Interno.

Párrafo 2. El proceso de contratación de un Profesor por Asignaturas se realizará con suficiente antelación al trimestre académico en el cual iniciará la docencia, de manera que tanto el profesor como la Facultad puedan realizar una adecuada planificación.

Artículo 70. El Profesor por Asignatura firmará un contrato de trabajo provisional por un trimestre, contentivo de las condiciones específicas de sus actividades, deberes y derechos con la Institución, cuyos resultados se tomarán en cuenta para contrataciones posteriores. Al finalizar este período se le aplicará una evaluación de desempeño.

Artículo 71. Para garantizar la excelencia académica los profesores no podrán dictar cátedras correspondientes a más de tres (3) disciplinas distintas.

Artículo 72. El Profesor contratado para impartir asignaturas en programas curriculares de grado que desee impartir docencia en un programa curricular de postgrado deberá someterse a un proceso de evaluación que implique, entre otros criterios:

a) Nivel y pertinencia de la formación académica
b) Resultados de la evaluación del desempeño

Párrafo. Ningún profesor de posgrado podrá impartir docencia en programas de grado o nivel técnico superior sin haber sido sometido a un proceso de evaluación de su desempeño.

Artículo 73. Los miembros del Personal Académico que sean contratados por tiempo indefinido podrán tener sólo un contrato bajo esta modalidad. En adición a su contrato principal, estos podrán asumir otras funciones transitorias, previamente aprobadas por la UTECO, las cuales se formalizarán por escrito.

Párrafo. Las funciones adicionales que asuma un académico, no podrán solaparse, ni interferir o afectar el desempeño de la función principal, ni de sus resultados en calidad y tiempo.

Artículo 74. El Personal Académico con funciones directivas podrá impartir una carga limitada máxima de créditos académicos o de secciones de docencia, conforme a las normativas institucionales vigentes. El horario de docencia impartida no debe interferir con los horarios y tiempo de sus funciones principales.

Artículo 75. Como parte de su responsabilidad contractual, los directivos académicos podrán impartir docencia dentro de su horario de función administrativa de conformidad

a las disposiciones y necesidades institucionales sin remuneración adicional, cuando estén fuera de su horario podrán ser remunerados.

Artículo 76. La carga académica que tenga un profesor en cada período académico estará condicionada a las necesidades de la Universidad, la cantidad de estudiantes, las asignaturas, los horarios disponibles y potenciales, entre otros aspectos de carácter operativo.

Párrafo. Cuando un profesor cuente con relaciones laborales con otra institución estatal su carga académica será definida por disposición administrativa

Artículo 77. Cuando un miembro del Personal Académico con diferentes funciones institucionales concluye en alguna de estas, se producirá una modificación de su contrato.

Artículo 78. La selección y contratación del personal en otras categorías académicas no contempladas de manera expresa en el presente Reglamento, se adhieren a las políticas y procedimientos generales de selección y contratación de personal vigentes en la Institución, salvo la existencia de normativas especiales.

Artículo 79. 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 las normativas institucionales, las leyes nacionales aplicables y las causas señaladas en el presente Reglamento.

Artículo 80. La Dirección de Desarrollo Profesoral y Recursos Humanos mantendrán un expediente completo de cada profesor para fines académicos, administrativos y de los aspectos legales relacionados con su contratación.

Artículo 81. En la UTECO el Personal Académico con funciones directivas podrá desempeñar funciones de Decanos Docentes, Directores de Escuelas o Coordinadores de Carreras, Coordinador Académico de programas de postgrado, entre otros.

Párrafo. Las funciones del Personal Académico con funciones directivas estarán especificadas en el Manual de Funciones.

CAPÍTULO IX. DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 82. La Universidad establecerá una escala de remuneración para los profesores, de acuerdo a su categoría y funciones.

Párrafo. Todo profesor que acepte la asignación de labores de docencia, investigación, extensión, gestión, está aceptando automáticamente las condiciones de remuneración, establecidas en las normativas correspondientes y vigentes.

Artículo 83. La remuneración del Profesor a Tiempo Completo o a Medio Tiempo, 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, extensión).
d) Evaluación de desempeño.

Párrafo. 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 84. La UTECO establecerá políticas de incentivos o beneficios adicionales para sus profesores considerando el presente reglamento, las demás normativitas institucionales aplicable y las leyes dominicanas vigentes.

Artículo 85. 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 86. La retribución del Profesor Visitante se regirá, en cada caso, por las condiciones contractuales convenidas.

Artículo 87. Los profesores a Tiempo Completo o a Medio Tiempo designado para realizar funciones de dirección o gestión, investigación y extensión (Decanos, Directores de Escuelas, Coordinadores de Carreras y/o Programas Curriculares), recibirán una asignación económica adicional por gerencia, conforme a la escala salarial establecida por la Universidad, mientras permanezcan en el desempeño de sus funciones gerenciales.

Párrafo 1. Cuando el profesor sea designado 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.

Párrafo 2. Cuando el profesor sea designado 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 presente artículo, y la gerencia correspondiente a la nueva posición.

Párrafo 3. Cuando un Profesor de Tiempo Completo o Medio Tiempo haya concluido sus funciones directivas o de gestión continuará con su condición de profesor asumiendo carga académica conforme a la nueva disposición institucional.

CAPÍTULO X. DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL

Artículo 88. El Programa de Desarrollo Profesoral tiene por finalidad garantizar la calidad y la pertinencia en la formación del profesorado de la Universidad para asegurar el cumplimiento de la filosofía institucional, la implementación exitosa de los programas curriculares, y el logro de los perfiles de egreso de nuestros estudiantes, a fin de impregnarlos de nuestro sello institucional.

Artículo 89. Son propósitos del Programa Desarrollo Profesoral:

a) Motivar el empoderamiento institucional del profesorado mediante el conocimiento de la misión institucional, las normativas, el modelo educativo para que logren concretar el currículo en el aula y dejar el sello de la universidad en los estudiantes.
b) Mantener un diagnóstico permanente de las necesidades formativas del profesorado, identificando áreas estratégicas de mejoras acordes con las líneas de desarrollo de la Institución.
c) Diseñar e implementar plan anual de formación y actualización docente que garantice el enriquecimiento permanente de la calidad educativa.
d) Ofrecer y evaluar actividades formativas que brinden al profesorado oportunidades para la apropiación de valores, la profundización en las áreas de conocimiento relacionadas con su campo profesional, la capacitación en docencia universitaria, investigación y desarrollo, y administración institucional.
e) Estimular en el profesorado la incorporación de nuevas estrategias y técnicas para el mejoramiento de la calidad educativa.
f) Impulsar un modelo de intervención docente centro en el aprendizaje de los estudiantes y la creación de un clima de trabajo colaborativo conforme al Modelo Educativo.

Artículo 90. En el Programa de Desarrollo Profesoral, las líneas de trabajo incluyen:

a) Inducción.
b) Educación permanente (cursos, talleres, seminarios, congresos).
c) Profundización en el campo profesional o de especialización (maestría y doctorado).
d) Desarrollo y/o adquisición de competencias pedagógicas y tecnológicas.
e) Participación en actividades institucionales.
f) Proyectos de investigación, innovación y emprendimiento.

Artículo 91. El Programa de Desarrollo Profesoral se hace operativo anualmente a través de la ejecución de un plan de trabajo que responda a las necesidades identificadas y a las expectativas de las escuelas y del propio profesorado.

Artículo 92. El Programa de Desarrollo Profesoral será sometido periódicamente a un proceso de evaluación que permita verificar el logro de sus propósitos e incorporar innovaciones que conduzcan a su mejoramiento.

Artículo 93. La instancia responsable del Programa de Desarrollo Profesoral es la Dirección de Desarrollo Profesoral, en coordinación con las distintas Facultades y escuelas, así como Recursos Humanos.

CAPÍTULO XI. DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 94. El Sistema de Evaluación del Personal Académico debe ser entendido como un proceso institucional permanente y sistemático que, permita conocer el potencial del

Personal Académico desde su ingreso a la Institución, su desempeño en las distintas instancias del quehacer universitario. El Sistema también permite el acompañamiento para el desarrollo de sus capacidades con miras a hacer viable la vocación de excelencia académica de la Universidad.

Artículo 95. Son propósitos del Sistema de Evaluación del Personal Académico:

a) Garantizar la idoneidad y la calidad de la selección e incorporación del Personal Académico a la Institución.
b) Contribuir a que el Personal Académico pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva, para coadyuvar al logro de funciones misionales de la UTECO.
c) Contribuir a la permanente actualización y al constante perfeccionamiento del Personal Académico, en respuesta a sus necesidades e intereses y a las prioridades de la Institución.
d) Estimular la conducción efectiva de las actividades académicas desarrolladas en la Institución.
e) Promover el desarrollo profesional del personal Académico.

Artículo 96. El Sistema de Evaluación del Personal Académico conforme al objetivo con que sean aplicados los instrumentos correspondientes, se clasifican de la manera siguiente:

a) Evaluación para la selección e incorporación del Personal Académico.
b) Evaluación para la clasificación docente del profesorado
c) Evaluación para cambio de contratación.
d) Evaluación para el seguimiento al desempeño académico.

Artículo 97. La Evaluación para la selección e incorporación del Personal Académico es el proceso mediante el cual se establece la cualificación y la idoneidad del profesor al momento de integrarse a la Institución, así como en el posterior desarrollo de su labor. La evaluación se hará de acuerdo con lo establecido en las normativas institucionales y este reglamento.

Artículo 98. La Evaluación para la clasificación docente de los profesores es el proceso mediante el cual se valoran los méritos alcanzados en cuanto a la calidad e innovación en su desempeño y su desarrollo en la docencia universitaria. Se hará de acuerdo a lo establecido en las normativas institucionales.

Artículo 99. La Evaluación para el cambio de contratación es el proceso mediante el cual se valora el desempeño, desarrollo y competencias de los profesores conforme a los criterios institucionales establecidos y que pudiera traducirse en una modificación del contrato.

Artículo 100. La Evaluación para el seguimiento al desempeño académico se concibe como una estrategia que recopila información de múltiples fuentes para identificar los factores y procesos que intervienen en la calidad académica, conocer, tomar decisiones y

actuar al respecto. Esta estrategia se apoya en un sistema que permite generar la información necesaria, consistente y pertinente, para dar seguimiento, constatar las carencias, las potencialidades y modelar las acciones de intervención necesarias para asegurar el logro del mejoramiento al que se aspira.

Artículo 101. La Evaluación, seguimiento y monitoreo al Personal Académico se entiende como un proceso que abarca la retroalimentación de los resultados de la evaluación, la toma de decisiones institucionales al respecto y el establecimiento de acuerdos para el mejoramiento del desempeño de los académicos, formación y actualización continua o permanente.

Artículo 102. El proceso de seguimiento comprenderá todos los aspectos relativos al Personal Académico, tal y como están definidos en este Reglamento y las diferentes normativas vinculantes.

Artículo 103. Los propósitos de la evaluación para el Seguimiento al Desempeño Académico de los profesores tienen como finalidad:

a) Buscar permanentemente la excelencia académica.
b) Identificar debilidades y fortalezas de la actividad docente.
c) Ofrecer a la gestión docente 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) Obtener elementos objetivos de juicio para la asignación de méritos y para fundamentar el informe para el ingreso y promoción de los profesores.
f) Obtener información válida sobre el desempeño docente en la Universidad para tomar decisiones con relación a su promoción y permanencia.

Artículo 104. El Departamento de Desarrollo Profesoral debe dar a conocer adecuadamente, y siempre con suficiente antelación, los objetivos, los criterios y las fechas de evaluación.

Artículo 105. El resultado de la Evaluación de Seguimiento al Desempeño del Personal Académico será considerado para la asignación de la docencia, la planificación de programas y proyectos de mejoramiento y actualización docente.

Artículo 106. La Evaluación de Seguimiento al Desempeño del Personal Académico se caracteriza por:

a) Ser participativa, puesto que en el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, el profesor y el Comité de Evaluación Docente.
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.
d) Ser objetiva porque se basa en criterios claros, definidos y medibles que permiten que cualquier evaluador, en las mismas condiciones, llegue al mismo resultado.

Artículo 107. La Universidad aplicará instrumentos de Evaluación del Seguimiento al Desempeño Académico al término de cada año académico, o cuando lo considere pertinente.

Párrafo. La evaluación del Personal Académico con funciones directivas Decanos, Directores y Coordinadores se realizará anualmente.

Artículo 108. La Vicerrectoría Académica será la instancia responsable de dirigir, coordinar y supervisar la ejecución, administración y promoción del proceso de Evaluación de Seguimiento al Desempeño del Personal Académico, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Desarrollo Profesoral. Este último tendrá a su cargo la ejecución de las actividades operativas del proceso, con el apoyo de las Facultades.

Artículo 109. Como estrategia para la Evaluación de Seguimiento al Desempeño al Personal Académico se creará un Comité de Evaluación Docente Permanente, el cual estará integrado por los Decanos Docentes, Directores de Carrera, los Coordinadores, y el Director del Departamento de Desarrollo Profesoral, quien lo coordinará.

Artículo 110. El Departamento de Desarrollo Profesoral presentará a la Vicerrectoría Académica un informe técnico con los resultados del proceso de evaluación de seguimiento al desempeño del personal académico. Dicho informe deberá incluir un análisis de los resultados obtenidos y una propuesta de formación y desarrollo profesoral orientada al fortalecimiento de las competencias identificadas como susceptibles de mejora.

Artículo 111. El Seguimiento al Desempeño del Personal Académico constituye una responsabilidad compartida entre las Escuelas, las Facultades y el Departamento de Desarrollo Profesoral. Los Decanos velarán por la implementación sistemática y efectiva de este proceso en sus respectivas Facultades, mientras que los Coordinadores de Carrera y/o Programa serán responsables de su ejecución y seguimiento en el ámbito de su competencia, con el acompañamiento técnico y metodológico del Departamento de Desarrollo Profesoral.

Artículo 112. La Vicerrectoría Académica someterá a la consideración del Consejo Académico el informe de los resultados de la Evaluación de Seguimiento al Desempeño del Personal Académico, para su conocimiento, toma decisiones sobre el estatus y aprobación de la propuesta formativa.

Artículo 113. 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 cinco (5) días a partir de la fecha de recepción de los resultados de la Evaluación de Seguimiento al Desempeño Académico.

Artículo 114. El profesor es compromisario del proceso para su evaluación de seguimiento al desempeño, por lo que debe:

a) Apoyar y facilitar el buen funcionamiento del proceso.
b) Crear un ambiente propicio e imparcial para el desarrollo del mismo.
c) Planificar conjuntamente con el Director de Escuela y Desarrollo Profesoral su proceso de superación profesional, a partir de los resultados de la evaluación.

CAPÍTULO XII. DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 115. Para Evaluación de Desempeño del Profesor se consideran, los aspectos siguientes:

a) Capacidad Didáctica (Manejo de recursos didácticos, estrategias evaluativas, estrategias metodológicas, etc.).
b) Responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones observando un comportamiento ético con las normativas.
c) Participación y compromiso institucional (La disposición para contribuir con su aporte al desarrollo de la Institución, a la Facultad, Escuela u otros organismos a través de planes específicos dentro de su área o al nivel general).
d) Conocimiento o dominio de la asignatura.
e) Liderazgo y manejo de grupos.
f) Dominio de la tecnología.
g) Investigación y extensión.

Artículo 116. Las fuentes en el proceso de Evaluación del Seguimiento al Desempeño Académico serán:

a) Visitas de Acompañamiento
b) Opinión del alumnado.
c) Autoevaluación.
d) Informe del Decano de la Facultad/Director Escuela y/o Coordinador área o programa.
e) Informe de Desarrollo Profesoral.

Artículo 117. Los instrumentos de evaluación estarán constituidos por ítems referidos a los aspectos citados en el Artículo 114. 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 118. De los instrumentos y modos de aplicación:

a) Instrumento de monitoreo, seguimiento y acampamiento a la labor docente
b) Opinión del Alumnado, aplicado a los estudiantes durante las últimas semanas de docencia sistemática.
c) El formulario de autoevaluación, será contestado por el profesor.
d) Formulario de evaluación de los Directores, y/o Coordinadores.
e) Instrumento de Desarrollo Profesoral.

CAPÍTULO XIII. DE LAS DECISIONES DE LA EVALUACIÓN

Artículo 119. A partir de los resultados de la Evaluación del Seguimiento al Desempeño Académico, la Rectoría tomando en cuenta las recomendaciones del Consejo Académico tomará las siguientes decisiones:

a) Cuando la calificación final del profesor tenga una nota menor de 70 o una puntuación menor de 2.0, sus servicios no serán solicitados.
b) 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.
c) 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.
d) Cuando la calificación obtenida es una nota igual o mayor de 90 puntos o su equivalente 4.0 puntos servirá de fundamentos para ser tomados en cuenta para reconocimiento.

CAPÍTULO XIV. DE LAS LICENCIAS

Artículo 120. Los profesores a Tiempo Completo o de Medio Tiempo pueden solicitar a la Vicerrectoría Académica a través del Director de la Escuela y del Decano de la Facultad, licencias en los siguientes casos, conforme con el Articulo 57 de la Ley 41-08, de Función Pública:

a) Licencia ordinaria sin sueldo;
b) Licencia por enfermedad, con disfrute de sueldo;
c) Licencia por matrimonio, con disfrute de sueldo;

d) Licencia pre y post natal, con disfrute de sueldo;
e) Licencia para asistir a actividades científicas y/o académicas, tomar cursos de perfeccionamiento o de actualización profesional, para realizar estudios, investigaciones u observaciones, dentro o fuera de la Universidad, en el país o en el exterior, con disfrute de sueldo. (Licencias para servidores públicos de carrera, con el objetivo de realizar estudios, investigaciones y observaciones que se relacionen directamente con el ejercicio de las funciones propias de la institución, con disfrute de sueldo)
f) Licencias especiales, con o sin disfrute de sueldo. (Para ocupar otro cargo en organizaciones nacionales e internacionales, cuando éste interfiera sus obligaciones universitarias.)
g) Licencias por causa de fuerza mayor, con disfrute de sueldo. (Licencias por razones atendibles.

Párrafo. Las licencias formativas podrán tener duración de tres años como máximo.

Artículo 121. Las autoridades administrativas junto al Departamento de Recursos Humanos fundamentados en las leyes nacionales vigentes y las normativas institucionales analizarán la pertinencia de las licencias con o sin disfrute de sueldo y procederá con las acciones correspondientes.

Artículo 122. 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.

Artículo 123. El Profesor a Tiempo Completo y a Medio Tiempo disfrutará de vacaciones anuales, según lo establecido por la legislación laboral vigente y por la política de vacaciones de la Institución.

Artículo 124. Toda solicitud de licencia por motivos no contemplados expresamente en el presente Reglamento será tramitada por el Director de la Escuela, a través del Decano de la Facultad, ante la Vicerrectoría Académica. Esta instancia la remitirá al Rector, acompañada de su opinión técnica, para su conocimiento y decisión definitiva.

CAPÍTULO XV. DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 125. La concepción universitaria de la UTECO es fomentar una verdadera Comunidad Académica con vocación de servicio y de calidad. En ese sentido, todo miembro del Personal Académico deberá cumplir a cabalidad con sus deberes dentro de un contexto de excelencia, y es obligación de las autoridades competentes velar para que así suceda.

Artículo 126. En aquellas situaciones que reflejan incumplimiento de los deberes o faltas a los reglamentos y costumbres de la UTECO, así como al Código de Ética, se recurrirá a la aplicación de medidas disciplinarias.

Artículo 127. Son causas de medidas disciplinarias, las siguientes faltas:

Faltas de 1er grado:

1. Ausencia injustificada a las labores correspondientes en una primera ocasión.
2. Violación a las normas de inicio y conclusión de las labores docente.
3. Atraso en la entrega de los resultados de las calificaciones al estudiantado en el período establecido en el calendario académico.
4. Cualquier otra conducta de similar gravedad que conlleve incumplimiento de las labores como profesor o docente.

Faltas 2do grado:

1. Reincidencia en faltas de 1er grado.
2. Ausencia injustificada de las labores por tres veces consecutivas en un trimestre.
3. Agresión verbal a una persona durante el desarrollo de las actividades docentes.
4. Utilización de lenguaje obsceno u ofensivo durante el desempeño de sus funciones.
5. Negarse a participar en los procesos de evaluación dispuestos por la Institución.
6. Negligencia en el desempeño de las labores.
7. No acatar las medidas de seguridad dispuestas institucionalmente.
8. No entregar las calificaciones de asignaturas transcurridos dos días (48 horas) después del vencimiento del plazo correspondiente.
9. No conceder las revisiones solicitadas.
10. Discriminación contra cualquier miembro de la Comunidad Académica por razones étnicas, ideológicas, religiosas o cualquier otra similar.
11. Cualquier otra falta de similar gravedad a juicio del Consejo Disciplinario.

Faltas 3er grado:

1. Reincidencia en faltas de segundo grado.
2. Presentarse a las labores docentes bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra sustancia ilícita.
3. Traficar con sustancias tóxicas o sustancias de uso ilícito.
4. Lesionar la integridad física o psicológica durante el ejercicio de las labores docentes, o haciendo uso de la condición de docente.
5. Valerse de su condición de académico de la Universidad para obtener ventajas personales indebidas.
6. Violentar los períodos de evaluación establecidos en el Calendario Académico sin justificación o acuerdos previos son su superior inmediato y el estudiantado.
7. Utilizar con conocimiento documentos falsificados en cualquier gestión institucional.
8. Apropiarse de la propiedad intelectual de otras personas.
9. Causar intencionalmente daño material a cualquier medio o espacio dispuesto para la docencia.
10. Apropiarse intencionalmente de bienes pertenecientes a la Universidad o a personas físicas.
11. Cualquier forma de acoso.

12. Uso de correo electrónico u otro medio para el envío de mensajes que atenten contra la moral, el pudor, o que tengan fines políticos o comerciales, o que suministren información institucional de la naturaleza confidencial sin autorización.
13. Recepción de dádivas, beneficios, contribuciones, obsequios, comisiones o prebendas en efectivo o en naturaleza de parte de estudiantes, proveedores, otros miembros del personal o de terceros, a causa de haber cumplido con sus deberes de trabajo.
14. Cualquier otra actividad o hecho considerado de similar gravedad por el Comité Disciplinario y de conformidad con la Ley de Función Pública, Código de Ética y las normativas del MESCyT.

Artículo 128. Las sanciones posibles a las faltas enumeradas en el presente reglamento serán:

a) Amonestación verbal cuando incurra en falta de primer grado, 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 Profesoral, Vicerrector Académico.
b) La amonestación escrita cuando la falta de 2do grado sea calificada de grave lo realizará el Comité Disciplinario.
c) Cuando la falta es de 3er grado la reducción de la carga académica de manera provisional o definitiva.
d) Descuento de las horas no trabajadas durante el período académico, cuando no haya constancia de su reposición.
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 ponderación y juicio del Consejo Académico.

Artículo 129. El Comité Disciplinario estará integrado por:

a) El Vicerrector Académico, quien lo presidirá.
b) El Decano de la Facultad correspondiente.
c) El Director de Desarrollo Profesoral,
d) Un representante del Comité de Ética.
e) Un profesor de la Escuela a la cual pertenece el Docente.

Párrafo. El profesor representante de la Escuela deberá ser un Profesor a Tiempo Completo o Medio Tiempo, vinculado a la Institución por más de cinco años.

Artículo 130. Todo miembro del Personal Académico que haya sido objeto de medidas correctivas o de sanciones podrá apelar por escrito, dentro de las cinco (5) días laborables después de haber sido notificado, presentando las razones de la inconformidad ante el Comité de Apelación que estará integrado por:

a) Vicerrector Académico, quien lo presidirá.
b) Director de Recursos Humanos.
c) Un miembro del Comité Disciplinario.

Párrafo. El Comité de Apelación deberá responderle en un período de cinco (5) días laborales al docente después de haber recibido la apelación,

CAPÍTULO XVI. DE LOS RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL ACADÉMICO.

Artículo 131. El Personal Académico posibilita la proyección institucional a través de su eficiente desempeño, lo cual constituye una de las principales fortalezas de la UTECO y garantía de la calidad académica. El reconocimiento de los profesores es estrategia orientada a estimular y valorar el esfuerzo, el trabajo, la innovación, permanencia y el compromiso con el quehacer académico.

Artículo 132. La UTECO reconocerá a su Personal Académico atendiendo a los siguientes criterios:

a) El desempeño docente, referido a todas las acciones que desarrolla el profesor para alcanzar los aprendizajes de los estudiantes.
b) La proyección institucional, esta incluye todas las iniciativas que el profesor desarrolla en el ámbito nacional o internacional y que proyectan la imagen de la UTECO como institución académica de excelencia.
c) La innovación, que incluye la investigación y el desarrollo del conocimiento, los aportes significativos a la docencia, a la producción intelectual y artística del Personal Académico.
d) El compromiso institucional, que comprende la participación de los docentes en toda actividad institucional que procure su desarrollo.
e) La vinculación ininterrumpida a la Institución.

Artículo 133. La UTECO de acuerdo con los criterios anteriores y conforme a los informes de las instancias correspondientes, reconocerá a su Personal Académico con las siguientes distinciones:

Tipos de distinciones

Denominación	Categoría	Instancias que la otorgan
Alto Desempeño Docente	Reconocimiento a profesores por haber obtenido durante el año precedente los más altos índices profesorales.	Consejo Académico /Rectoría
Profesor distinguido en: a) Docencia	a), b) o c), reconoce resultados, logros e iniciativas significativas en el ámbito de la investigación, la extensión, la	Consejo Académico /Rectoría

b) Investigación c) Extensión d) Servicio e) Innovación f) Desarrollo Institucional	docencia y la producción intelectual y artística del personal académico, que proyectan en la UTECO como una institución académica de excelencia. d) y e) reconoce la participación destacada del académico, en servicio a la comunidad nacional, así como los aportes a la innovación. f) reconoce la participación destacada del Personal Académico en actividades de desarrollo institucional.	
Profesor distinguido por su fidelidad institucional.	Reconocimiento a profesores por su labor académica ininterrumpida.	Consejo Académico /Rectoría
Profesor Emérito	Reconocimiento académico al profesor al momento de su retiro del ejercicio docente de la UTECO haya mantenido una trayectoria y producción académica de excelencia que lo consagra como un paradigma para los docentes.	Consejo Académico/Rectoría
Profesor Honorífico	Reconocimiento académico de profesores de otras instituciones de educación superior, nacionales o internacionales con una trayectoria distinguida por sus aportes y logros, que hayan contribuido con las actividades académicas a la UTECO.	Consejo Académico/Rectoría
Medalla, Pergamino o Banda Académica de Honor	Reconocimiento académico por sus aportes transcendentes en su profesión, área de conocimiento, a la ciencia, el arte y a la cultura.	Consejo Académico/Rectoría

Artículo 134. Los criterios para otorgar las respectivas distinciones se explican en el manual de procedimientos correspondiente.

Artículo 135. La UTECO podrá entregar reconocimiento Doctor Honoris Causa de conformidad con lo establecido en un reglamento especial.

CAPÍTULO XVII. DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 136. Cualquier caso no previsto en este Reglamento será resuelto por el Consejo Académico de conformidad con el espíritu del mismo, el Reglamento Académico vigente y las normativas institucionales.

Artículo 137. Quedan derogadas todas las disposiciones, resoluciones o reglamento anterior que sean contrarias al presente Reglamento de Personal Académico.

Artículo 138. Se emitirán los reglamentos especiales, manuales y normas de procedimientos que se estimen necesarios para complementar las disposiciones del presente reglamento. Ninguno de estos documentos deberá contradecir lo consignado en este Reglamento del Personal Docente.

Artículo 139. El Reglamento del Personal Académico entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación por el Consejo de Regencia de la UTECO.

Artículo 140. Cualquier modificación al presente Reglamento de Personal Académico será realizada por el Consejo de Regencia con el visto bueno del Consejo Académico.

Artículo 141. Al menos cada cinco años se hará la revisión y actualización del presente Reglamento del Personal Académico.

Autorizado por el Consejo Académico mediante Resolución CA-023-2025 de fecha 07 de mayo del año dos mil veinticinco (2025).

Aprobado por el Consejo de Regencia de la UTECO mediante Resolución CR-008-2026 de fecha tres (03) de julio del año dos mil veintiséis (2026).

Dado en Cotuí, provincia Sánchez Ramírez a los tres (03) días del mes de julio del año dos mil veintiséis (2026).

Firmado

Miguel Peña de los Santos
Presidente

Susana E. Crisóstomo
Secretaria

Carmen Suriel
Vicepresidenta

Marylin Díaz Pérez
Miembro

Arquímedes Matías Viloria
Miembro

Francisco Sánchez Mena
Miembro

Alberto Sánchez Mena
Miembro

Rolando Muñoz Mejía
Miembro

Amauri Ant. Pimentel Fabián
Miembro

Oscar Mena
Miembro