



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA MADRE Y MAESTRA

REGLAMENTO DE PROFESORES Y DE CARRERA ACADÉMICA

**REPÚBLICA DOMINICANA
2010**

REGLAMENTO DE PROFESORES Y DE CARRERA ACADÉMICA

Colección DOCUMENTOS

© PUCMM, 2011

Composición y diagramación
Rafael Montes de Oca

Impresión
Artes Gráficas y Multimedia

Unidad Editorial
Dirección de Comunicaciones Corporativas

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA MADRE Y MAESTRA
Santiago de los Caballeros, República Dominicana. 2011

Primera Parte
REGLAMENTO DE PROFESORES

CAPÍTULO I **OBJETIVOS**

Artículo 1. Con el presente Reglamento, la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra establece la normativa para:

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

CAPÍTULO II **INGRESO Y CATEGORÍAS DE PROFESORES**

Artículo 1. Para ser profesor de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, se requiere:

- 1.1 Titulación para el desempeño del cargo, según lo establecido en la legislación vigente.
- 1.2 Reconocimiento profesional, académico y ético, demostrado mediante evidencias que avalen las cualidades, los méritos y la experiencia del postulante.
- 1.3 Cumplimiento del proceso de selección que establece la Universidad.

Artículo 2. Los profesores prestan sus servicios a la Universidad a través de una unidad académica. No obstante, la contratación se realiza como profesor de la Institución.

Artículo 3. De acuerdo a las categorías académicas, el profesor de la Universidad puede ser contratado como:

- a) Docente
- b) Docente–investigador
- c) Investigador
- d) Visitante
- e) Especial

Artículo 4. De acuerdo a su carga académica, el profesor puede ser contratado:

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

Artículo 5. El Profesor a Tiempo Completo prestará servicios a la Universidad durante 40 horas a la semana.

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

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

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

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

Inciso C.1. En caso de que el profesor no posea esta certificación, deberá completarla antes de los dos años de su ingreso a esta categoría.

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

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

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

Artículo 6. Se establecen dos categorías generales de Profesor a Tiempo Completo:

6.1 Profesor de Carrera Académica. Es el profesor que opta por la Carrera Académica, como ha sido definida en la Segunda Parte de este Reglamento.

6.2 Profesor Especial. Presta servicio a la Universidad a Tiempo Completo en la docencia, en la investigación o en la extensión, pero no pertenece a la Carrera Académica. Las condiciones de trabajo y la duración del servicio se especificarán en el contrato. No es elegible para ninguna posición que conlleve representación de los profesores. El Profesor Especial podrá solicitar al Rector su ingreso a la Carrera Académica, de conformidad con las estipulaciones de este Reglamento de Profesores y de Carrera Académica. En este caso, el tiempo de servicio como Profesor Especial se tomará en consideración para la determinación de rango y retribución.

Párrafo A. Los profesores jubilados recontratados se mantendrán en la categoría de Especial y tendrán un contrato a término.

Artículo 7. El Profesor a Medio Tiempo prestará servicios a la Universidad durante 20 horas a la semana.

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

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

Artículo 8. Pertenecen a la categoría de Profesor por Asignatura aquellos profesores que la Universidad contrata para la docencia de asignaturas específicas.

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

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

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

Artículo 9. Los Profesores a Tiempo Completo y a Medio Tiempo tienen voz y voto en las reuniones de la Unidad a la que están adscritos. Los Profesores por Asignatura solamente tendrán voz.

Artículo 10. Los Profesores a Tiempo Completo y a Medio Tiempo pueden ser elegibles para posiciones que conlleven representación profesoral, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para dichas posiciones.

Artículo 11. La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un expediente completo de cada profesor para fines de administración de los beneficios y de los aspectos legales relacionados con su contratación.

Artículo 12. Para pertenecer a la categoría de Profesor Visitante se requiere:

- 12.1 Poseer condiciones académicas sobresalientes.
- 12.2 Ser recomendado y aceptado para esta categoría por los organismos académicos correspondientes.
- 12.3 Ser reconocido como un profesional académico y ético, demostrado mediante la validación de las evidencias presentadas por el postulante sobre sus cualidades, méritos y experiencia.
- 12.4 Servir a la Universidad en la docencia, en la investigación o en el servicio durante el período que determine la Institución, de acuerdo con el profesor.

Párrafo A. Las condiciones de trabajo de este profesor se establecerán por acuerdo entre las partes.

Párrafo B. El Profesor Visitante tiene solamente voz en las reuniones a las que le corresponda asistir dentro de la Unidad Académica a la que esté adscrito. No es elegible para alguna posición que conlleve representación de los profesores.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN DE LOS PROFESORES

Artículo 1. El contrato entre la Universidad y el profesor se rige por la legislación laboral vigente de la República Dominicana y por el presente Reglamento.

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

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

Artículo 3. Cada aspirante a profesor presentará a la Unidad Académica correspondiente una carta de solicitud de trabajo, acompañada de los siguientes documentos:

- a) Currículum vitae actualizado.
- b) Títulos obtenidos o copias certificadas de los mismos.

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

Artículo 4. El Director de la Unidad Académica correspondiente y dos Profesores a Tiempo Completo, dentro del área de conocimiento de los candidatos, o el coordinador del área, si existiese, estudiarán los expedientes y entrevistarán a cada candidato.

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

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

Párrafo C. La Vicerrectoría correspondiente, después de comprobar las disponibilidades presupuestarias, evaluará a

los candidatos y seleccionará a aquellos que considere más idóneos.

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

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

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

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

Artículo 5. El proceso de contratación se realizará con suficiente antelación al período en que el profesor iniciará la docencia, de manera que tanto el profesor como el departamento puedan realizar una adecuada planificación.

Artículo 6. Los Profesores por Asignatura se contratan por período académico. Podrán ser recontratados de acuerdo a las necesidades académicas, el resultado de la evaluación profesoral y el desempeño docente.

CAPÍTULO IV

PERFIL Y RESPONSABILIDADES DEL PROFESOR

Artículo 1. Definición de Perfil. Los profesores de cualquier categoría y dedicación son profesionales que ejercen la docencia, la investigación, el servicio; promueven procesos de aprendizaje conducentes a una formación integral de los estudiantes, innovan y establecen vínculos interpersonales e interdisciplinarios positivos, dentro y fuera de la Institución, para la mejora de la sociedad.

Artículo 2. El profesor de la Universidad tendrá las siguientes responsabilidades:

2.1 En la docencia:

- a) Mantener actualizados sus conocimientos.
- b) Desarrollar con calidad las tareas propias de la acción docente, de la cual es responsable.
- c) Planificar y desarrollar sus clases de manera que promuevan el aprendizaje significativo del estudiante. Emplear diversas modalidades, estrategias y recursos que garanticen una evaluación procesual y auténtica de los aprendizajes.
- d) Realizar una docencia contextualizada y pertinente con la realidad del país y del mundo.
- e) Trabajar en el continuo desarrollo de sus competencias pedagógicas para poder impartir una docencia crítica e innovadora.

- f) Participar en la coordinación de las asignaturas de la unidad académica a la que está adscrito, cuando así se le solicite.
- g) Colaborar en la organización y el desarrollo de las actividades cocurriculares de la docencia, cuando así se lo requiera la unidad académica a la que está adscrito.
- h) Colaborar en los procesos administrativos de la docencia desde la unidad académica a la que está adscrito.
- i) Colaborar como jurado de exámenes, tesis, informes profesionales, y promoción universitaria, cuando así se le solicite.
- j) Contribuir con la formación del perfil del egresado descrito en el plan de estudio de la carrera, para lo cual trabajará en equipo.

2.2 En la investigación:

- a) Asumir las políticas y normativas de investigación establecidas en la Universidad.
- b) Desarrollar una labor investigativa pertinente, con altos estándares de calidad y crítica, a la luz de los principios cristianos.
- c) Actualizar sus competencias investigativas para poder realizar investigaciones pertinentes e innovadoras.
- d) Gestionar la publicación de los resultados de las investigaciones en revistas indexadas.
- e) Colaborar con la identificación de fuentes de financiamiento de investigaciones en su área de conocimiento.
- f) Elaborar propuestas de investigación para fuentes de financiamiento nacional e internacional.
- g) Colaborar en los procesos de evaluación de propuestas y proyectos de investigación.

2.3 En el servicio:

- a) Ofrecer servicios a la Institución y a la comunidad, con calidad y en el marco de los Estatutos institucionales, para contribuir con el cumplimiento de la Misión de la Institución.

2.4 En general:

- a) Colaborar con los procesos académicos y administrativos que se le requieran, desde la unidad académica a la que está adscrito o desde otras instancias de la Institución.
- b) Fomentar la interdisciplinariedad y el trabajo en equipo, en un ambiente de respeto a la diversidad, con el fin de fortalecer el proyecto educativo de la Institución.
- c) Aportar a los procesos de desarrollo de la unidad académica a la que está adscrito, en las dimensiones: curricular, de investigación, de formación profesional y de servicio.
- d) Participar en comités académicos o administrativos, cuando le sea requerido, desde la unidad académica a la que está adscrito.
- e) Mantener una conducta acorde con la naturaleza, fines, valores y normativa establecidos en los Estatutos de la Institución (Artículo 32 literal a).

Artículo 3. En lo relacionado con la práctica educativa, el docente de la Universidad tiene los siguientes deberes:

- 3.1 Cumplir con el horario de clase. El profesor deberá respetar la hora de inicio y de término de cada clase, de manera que no interfiera con la hora siguiente de docencia. En caso de demora para el inicio de sus clases, se aplicará el siguiente procedimiento:

- 3.1.1 Si el profesor no notifica previamente sobre su retraso, pasados 10 minutos de la hora señalada para el inicio de la clase, los estudiantes tendrán derecho a retirarse. El profesor repondrá, a la brevedad posible, las horas de clases no impartidas, siguiendo el procedimiento establecido para estos fines.
 - 3.1.2 Si el profesor notifica con antelación que se retrasaría para el inicio de la clase, pero demora más de 20 minutos, los estudiantes podrán retirarse y se seguirá el procedimiento establecido para la recuperación de clase no impartida.
El profesor deberá comunicar previamente a la Dirección de su Departamento las ocasiones en que estará imposibilitado para asistir a clase, de modo que se pueda avisar con tiempo a los estudiantes. De igual manera, deberá informar a la Dirección del Departamento la fecha y la forma en que recuperará las horas de docencia no impartidas, siguiendo el procedimiento establecido para estos fines.
 - 3.1.3 En el caso de ausencia justificada por un período no mayor de dos semanas del calendario, y que el profesor y el director del departamento correspondiente acuerden que no será posible recuperar las clases, se recurrirá a un profesor sustituto designado por el director.
- 3.2 Presentar al director, para aprobación, el programa de evaluación de cada asignatura que imparte.
 - 3.3 Entregar y discutir con los estudiantes el programa de la asignatura y los criterios de evaluación del curso, el primer día de docencia.
 - 3.4 Evaluar y calificar las pruebas, los exámenes y demás instrumentos de evaluación, y mantener un registro de

los resultados, de acuerdo con las reglamentaciones académicas.

- 3.5 Entregar a los estudiantes, y analizar con ellos, los resultados de las evaluaciones parciales, en un plazo no mayor de 2 semanas, luego de haberse aplicado, y antes de la fecha de retiro parcial establecida en el Calendario Académico.
- 3.6 Ofrecer tutorías, de acuerdo con la política institucional y en los espacios institucionales, de una hora semanal por cada tres créditos de docencia que imparta. El horario de tutoría se publicará a través del WEB SISE, en la oficina del profesor y del Departamento correspondiente.
- 3.7 Entregar en la Dirección del Registro, dentro del período fijado en el Calendario Académico, las calificaciones finales de los estudiantes, consignando el peso porcentual a cada componente de la evaluación.
- 3.8 Revisar, junto al Director del Departamento, las solicitudes de revisión de calificaciones finales solicitadas por los estudiantes, y dar respuesta en el período establecido por la Dirección del Registro.
- 3.9 Obtener la aprobación del Director del Departamento, cuando se involucren estudiantes y/o el nombre de la Institución en actividades académicas fuera de la Universidad, siguiendo el procedimiento elaborado para estos fines.

Artículo 4. El profesor de la Universidad deberá realizar los cursos de actualización disciplinar y pedagógicos recomendados como resultado del proceso de evaluación anual.

Artículo 5. La aceptación, el respeto y el cumplimiento de los Estatutos y los Reglamentos vigentes constituyen una obligación contraída automáticamente por el profesor de la Universidad a partir del momento de la firma de su contrato.

CAPÍTULO V

RESPONSABILIDADES DE LA UNIVERSIDAD HACIA LOS PROFESORES

Artículo 1. La Universidad proporcionará a sus profesores una retribución basada en los siguientes criterios:

- 1.1 Para profesores de tiempo completo y medio tiempo: grado académico, años de servicio a la Institución, experiencia previa (profesional y docente), producción intelectual (investigaciones, publicaciones, invención o creación, ponencias en congresos), resultados de la evaluación profesoral.
- 1.2 Para profesores por asignatura: de acuerdo a su grado académico.

Artículo 2. Otros beneficios:

- 2.1 La Universidad ofrecerá los beneficios que garantiza la legislación vigente sobre Seguridad Social en la República Dominicana, en lo relativo a planes de pensiones y jubilaciones, seguro de salud, seguro de accidentes laborales y cualquier otro componente actual o que se incorpore en dicha legislación en el futuro.
- 2.2 Exoneración, total o parcial del pago por estudios en la Universidad, a nivel de grado, para cónyuges e hijos, según lo establecido al respecto.
- 2.3 Pago de vacaciones, según las disposiciones vigentes en la Institución, en adición a lo que establece la legislación laboral vigente.

- 2.4 Espacio físico adecuado para el desarrollo de sus actividades, así como recursos didácticos, tecnológicos y bibliográficos para una práctica académica de alta calidad.
- 2.5 Oportunidad para realizar estudios en la Universidad y/o en el extranjero, según lo establece la Guía de Formación Docente.
- 2.6 Facilidades para el desarrollo profesional y personal a través de la participación en las actividades organizadas por las instancias correspondientes.
- 2.7 Facilidades para asistir a eventos de formación, tales como: seminarios, cursos, congresos, entre otros, de conformidad con las posibilidades de la Institución.
- 2.8 Oportunidad al Profesor a Tiempo Completo de ingresar a la Carrera Académica.

CAPÍTULO VI **DEL GOBIERNO ACADÉMICO**

Artículo 1. Para ser Director de un Departamento se requiere:

- a) Pertenecer a la Carrera Académica.
- b) Poseer un grado mínimo de maestría en su área disciplinar.
- c) Ser líder, con capacidad de gestión de una unidad académica.
- d) Poseer buenas evaluaciones.
- e) Mantener reconocidos vínculos en su área profesional.
- f) Tener una reconocida trayectoria ética y profesional; es deseable que posea formación pedagógica.

Artículo 2. Para ser Decano de Facultad se requiere:

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

Artículo 3. Los Decanos tendrán una carga docente de 3 a 7 créditos en cada período. En el caso de los Directores de Departamentos, tendrán el equivalente a media carga académica. Se hace excepción de los veranos, cuando a ambos funcionarios se les otorga descarga total de docencia.

Párrafo A. Para ser Rector, Vicerrector o Decano de Estudiantes, no se requerirá ser profesor de la Universidad.

Párrafo B. Las funciones de Director de Departamento, Decano de Facultad, Vicerrector y Rector se encuentran especificadas en los Estatutos de la Universidad.

CAPÍTULO VII

EVALUACIÓN DEL PROFESOR

Artículo 1. La Universidad concibe la evaluación del profesor universitario en dos dimensiones fundamentales: como indicador de calidad educativa y como herramienta para la mejora permanente. En este sentido, se revela como una necesidad, tanto académica como administrativa, cuyo propósito básico es garantizar un mejor servicio a la comunidad educativa. Se trata de lograr una docencia eficaz y eficiente, con carácter formativo, que lleve a la reflexión crítica del profesor y, como consecuencia, a la innovación docente.

Artículo 2. La Universidad mantiene un sistema objetivo de evaluación para cada una de las funciones descritas en los artículos 2 y 3 del Capítulo IV.

Artículo 3. La evaluación académica tiene los siguientes propósitos:

- 3.1 Incentivar la docencia de calidad, vinculando la evaluación positiva a la promoción en la Carrera Académica, así como a la obtención de incentivos retributivos.
- 3.2 Mantener informado al profesor sobre su desempeño.
- 3.3 Ofrecer a los Directores y a los Decanos informaciones para definir estrategias de mejoramiento de la labor de los profesores, a fin de fortalecer la excelencia académica de la Institución.

- 3.4 Orientar y acompañar a cada profesor en sus propias posibilidades de mejora.

Artículo 4. En la evaluación del profesor se tomarán en cuenta las informaciones proporcionadas por los estudiantes, la Dirección del Departamento, la Dirección del Registro y el Decanato de Estudiantes, para valorar, mediante instrumentos, los aspectos relacionados con sus competencias docentes y científicas, su capacidad para relacionarse en la comunidad académica y su responsabilidad y compromiso como miembro de la Institución.

Artículo 5. El profesor es compromisario del proceso seguido para su evaluación, por lo que debe:

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

Artículo 6. El Centro de Desarrollo Profesional es la instancia responsable de realizar el proceso de evaluación. Esto implica velar por el cumplimiento de todos los aspectos detallados en los artículos correspondientes a este capítulo.

Párrafo A. El Centro de Desarrollo Profesional debe dar a conocer adecuadamente, y siempre con suficiente antelación, los objetivos, los criterios y las fechas de evaluación.

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

Párrafo C. El Centro de Desarrollo Profesional debe suministrar los resultados de la evaluación al profesor e instancias correspondientes (departamentos, facultades, vicerrectorías) antes del inicio del proceso de recontratación.

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

Artículo 7. El profesor, haciendo uso de sus derechos, podrá solicitar la revisión de los resultados de su evaluación.

Artículo 8. Las acciones de orden administrativo que deriven de la evaluación de un profesor competen a las Vicerrectorías y a la Dirección de Recursos Humanos, de común acuerdo con las Facultades y los Departamentos.

Artículo 9. En la evaluación de un Coordinador de Área de un departamento se tomará en cuenta la información proporcionada por:

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

Artículo 10. En la evaluación de un Director de Departamento, se tomará en cuenta la información proporcionada por:

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

Artículo 11. En la evaluación de un Decano intervendrán:

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

Artículo 12. La evaluación de los profesores, Directores y Decanos se realizará anualmente.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIÓN DEL PROFESOR

Artículo 1. La retribución del Profesor a Tiempo Completo, se realizará de acuerdo a un salario base establecido por la Institución, al cual se le adicionará un diferencial tomando en cuenta los siguientes criterios:

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

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

Artículo 2. Una vez completado un nuevo grado académico, el profesor presentará a la Dirección de su Departamento la documentación correspondiente para ser evaluada y determinar si procede un aumento en su retribución. El aumento requerirá la aprobación del Decano y del Vicerrector correspondiente y sería aplicable al inicio del próximo año académico.

Artículo 3. Si el Profesor a Tiempo Completo pertenece a la Carrera Académica, la obtención de un nuevo rango implicará un aumento de retribución, aplicado sobre el salario base,

según la siguiente escala establecida por la Institución para estos fines:

- a) De Profesor a Instructor 5%
- b) De Instructor a Auxiliar 10%
- c) De Auxiliar a Asociado 15%
- d) De Asociado a Titular 20%

Párrafo A. En el caso de profesores a quienes, de acuerdo a su evaluación, les corresponda ingresar a la carrera académica con un rango superior al de Instructor, se les aplicará el aumento porcentual, sobre su salario base, correspondiente al rango al que se admiten.

Artículo 4. 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 5. La retribución del Profesor Visitante se regirá, en cada caso, por las condiciones convenidas.

Artículo 6. Los Decanos y los Directores de departamento recibirán una asignación adicional por gerencia, mientras permanezcan en el desempeño de sus funciones.

Artículo 7. Un profesor que ejerza las funciones de Rector, de Vicerrector o de Decano de Estudiantes seguirá recibiendo la retribución que le corresponda como profesor, más una asignación por gerencia, según la escala definida por la Institución.

Artículo 8. Luego de concluido el desempeño de funciones de administración académica, como la dirección de un departamento o facultad, el profesor recibirá una retribución que se adicionará a su salario base y que corresponderá al 20% del salario de gerencia por cada año de trabajo completado en

sus funciones directivas, hasta un máximo de un 80%. Se exceptúan los casos siguientes:

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

Párrafo A. La política de retribución de gerencia contenida en el Artículo 8 y sus acápite 8.1 y 8.2, se aplicará a la dirección de proyectos ejercida durante dos o más años y en los casos en que los proyectos tengan un presupuesto mínimo equivalente al 1% del presupuesto total del campus sede del proyecto.

Artículo 9. Los beneficios contemplados en el Artículo 8 se aplicarán solo cuando el profesor complete el período para el cual fue designado.

CAPÍTULO IX

VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 1. Vacaciones. 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 2. Licencias. El profesor universitario podrá solicitar los siguientes tipos de licencias contempladas por la legislación laboral vigente y la normativa de la Universidad, contenidas en los artículos 3, 4, 5, 6, 7 y 8 de este Capítulo IX.

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

Artículo 3. La solicitud de licencia hasta por dos semanas debe dirigirse al Director de Departamento. Este la someterá, con su opinión, al Decano, quien tiene potestad para concederla cumpliendo todos los trámites que haya fijado la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 4. La solicitud de licencia por más de dos semanas, y

hasta un máximo de tres meses, se dirige al Director del Departamento quien, con sus observaciones, la elevará al Decano. Éste a su vez, si la considera favorable, la someterá a la aprobación de la Vicerrectoría.

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

Artículo 5. Las licencias por enfermedad se pueden conceder con disfrute de sueldo, siempre que éstas tengan una duración de no más de tres meses. En casos excepcionales y en base a certificación médica, el Rector puede extender el término de la licencia. Si la licencia pasara del límite fijado puede convertirse en licencia sin retribución.

Artículo 6. Al profesor a Tiempo Completo y a Medio Tiempo que se ausente de la Universidad con fines de estudios o perfeccionamiento profesional, fuera del programa de Formación de Docentes, se le otorgará una licencia sin disfrute de sueldo.

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

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

Artículo 7. Cualquier licencia, por motivo no especificado en este Reglamento, se tramitará al Director de la Unidad Académica, quien con su opinión, la elevará al Decano. Éste, a su vez, la remitirá con su opinión al Vicerrector que corresponda, quien la remitirá con su opinión al Rector, para su conocimiento y decisión final.

Artículo 8. El profesor que disfrute de una licencia debe comunicar por escrito la fecha en que se reintegrará a la Universidad. Si la licencia es de un año o más, debe comunicar por escrito la fecha de reingreso, por lo menos tres meses antes del vencimiento de la misma. Si al momento de vencimiento de la licencia, el profesor no se presentara en la fecha acordada, su contrato quedará automáticamente rescindido, con la modalidad de renuncia.

Artículo 9. Los años pasados en licencia para fines particulares, sin disfrute de sueldo, no se incluirán en el cómputo de años de servicio para ningún fin, salvo los casos de prestación de servicios especialmente útiles a la nación, que hayan sido previamente aprobados por el Rector.

SEGUNDA PARTE
*REGLAMENTO DE CARRERA
ACADÉMICA*

Se denomina Carrera Académica el itinerario individual de capacitación progresiva y adquisición de competencias: conocimientos, habilidades, aptitudes, que se extiende desde el nivel inicial básico que sigue a la titulación universitaria hasta la máxima cualificación profesional.

CAPÍTULO I

FINALIDAD Y PROPÓSITOS

Artículo 1. Con la Carrera Académica, la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra ofrece al profesor la plataforma para su desarrollo y permanencia en la Institución.

Artículo 2. Sus propósitos son:

- 2.1 Estimular la dedicación del profesor a la docencia, la investigación y la extensión.
- 2.2 Estimular su desarrollo personal y profesional en beneficio de los estudiantes de la comunidad y del país.
- 2.3 Garantizar al profesor estabilidad laboral y una retribución adecuada a sus aportes a la docencia, la investigación y al servicio a la Universidad y a la comunidad, lo que implica su reconocimiento y promoción.

Artículo 3: Los procesos de evaluación para la inclusión y el desarrollo en la Carrera Académica se caracterizan por:

- a) Imparcialidad
- b) Integridad
- c) Credibilidad
- d) Confidencialidad
- e) Transparencia

CAPÍTULO II

REQUISITOS PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN

Artículo 1. Para ser candidato a la Carrera Académica se requiere:

- 1.1 Poseer un grado académico por lo menos de maestría o su equivalente de acuerdo a la Ley de Educación Superior de la República Dominicana (Ley 139-01, que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología).
- 1.2 Haber prestado servicios como profesor a Tiempo Completo durante tres años ininterrumpidos.
- 1.3 Solicitar el ingreso por escrito a la Dirección del Departamento al que pertenece.
- 1.4 Ser recomendado, mediante comunicación escrita al Comité de Carrera Académica, por la Dirección de su Departamento y avalado por el Decano de su Facultad.
- 1.5 Poseer una trayectoria académica y profesional meritoria y apegada a los valores éticos.

Artículo 2. En la Carrera Académica se toman en cuenta los siguientes aspectos:

- 2.1 La trayectoria profesional y académica en la Institución.
- 2.2 La titulación obtenida al momento de la promoción.

- 2.3 Los tiempos mínimos estipulados para la promoción.
- 2.4 La evaluación requerida para cada rango.
- 2.5 La aceptación de las responsabilidades propias del nuevo grado que se confiere.

Artículo 3. El proceso de selección de los candidatos a la Carrera Académica se lleva a cabo cada dos años a través del Comité de Carrera Académica, que depende de la Vicerrectoría Académica de Grado.

CAPÍTULO III

DEL COMITÉ DE CARRERA ACADÉMICA

Artículo 1. El Comité de Carrera Académica estará compuesto por:

- a) Los Vicerrectores de la Academia, presidencia ex officio.
- b) El Decano de la Facultad de Ciencias y Humanidades, miembro ex officio.
- c) Los Directores del Centro de Desarrollo Profesional, miembros ex officio.
- d) Un Decano, designado por el Rector.
- e) Un Profesor de Carrera Académica, por cada Facultad, designado por el Rector.

Párrafo A. El Comité de Carrera Académica, para tratar asuntos relativos a áreas académicas que no estén representadas en dicho Comité, podrá contar con la presencia de un profesor del departamento correspondiente, que tendrá voz en las deliberaciones.

Párrafo B. El nombramiento de los miembros de este Comité será renovado de manera escalonada.

Párrafo C. Existe quórum con la presencia de las dos terceras partes de sus miembros. Las decisiones se tomarán por mayoría simple de los asistentes. En caso de empate, se efectuará una segunda ronda. Si al término de esta ronda no hay acuerdo, el Rector tomará la decisión final.

Artículo 2. Los miembros de este Comité ejercerán sus funciones por dos o tres años y solo podrán ser elegidos por dos períodos consecutivos.

Artículo 3. La atribución del Comité de Carrera Académica es evaluar la incorporación del profesor a la Carrera Académica y su promoción en la misma.

Párrafo A. El Comité creará los mecanismos necesarios para el cumplimiento de esta atribución.

Párrafo B. Cuando uno de los miembros del Comité de Carrera Académica sea candidato a promoción, deberá ausentarse de la reunión correspondiente.

CAPÍTULO IV **RANGOS PROFESORALES**

Artículo 1. En la Carrera Académica existen los siguientes rangos profesoriales:

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

Artículo 2. El profesor de la Institución podrá pertenecer a la Carrera Académica y obtener sus rangos, acogiéndose a los requisitos correspondientes de dichos rangos.

Párrafo A. Para obtener el rango de Profesor Instructor se requiere:

- a) Poseer por lo menos el grado de maestría o su equivalente.
- b) Haber sido profesor universitario por lo menos durante tres años como profesor a Tiempo Completo.
- c) Tener cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad.
- d) Mostrar evidencias de su desarrollo profesional en la docencia y en el servicio.
- e) Haber cursado el Diplomado en Pedagogía Universitaria o su equivalente.

- f) Haber obtenido consecutivamente el nivel mínimo de 4.5 en sus evaluaciones, durante los últimos 2 años previos a su postulación.
- g) Ser recomendado y aceptado para este rango por los organismos correspondientes.

Párrafo B. Para obtener el rango de Profesor Auxiliar se requiere:

- a) Poseer por lo menos el grado de maestría o su equivalente.
- b) Haber cumplido tres años de servicio como Profesor Instructor.
- c) Mostrar cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad.
- d) Mostrar nuevas evidencias de su desarrollo profesional en la docencia, la investigación y el servicio.
- e) Haber obtenido consecutivamente el nivel mínimo de 4.5 en sus evaluaciones, durante los últimos 2 años previos a su postulación.
- f) Ser recomendado y aceptado por los organismos correspondientes.

Párrafo C. Para obtener el rango de Profesor Asociado se requiere:

- a) Poseer el grado de maestría o su equivalente.
- b) Haber cumplido por lo menos cuatro años como Profesor Auxiliar.
- c) Mostrar cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad.
- d) Mostrar nuevas evidencias de su desarrollo profesional en la docencia, la investigación y el servicio.

- e) Haber obtenido consecutivamente el nivel mínimo de 4.5 en sus evaluaciones, durante los últimos 2 años previos a su postulación.
- f) Ser recomendado y aceptado por los organismos correspondientes.

Párrafo D. Para obtener el rango de Profesor Titular se requiere:

- a) Poseer el grado de doctorado o su equivalente.
- b) Haber cumplido por lo menos cinco años de servicio como Profesor Asociado.
- c) Ser ampliamente reconocido por su rendimiento intelectual y académico en la docencia, la investigación y el servicio.
- d) Presentar prueba de sus producciones, publicaciones, servicios y participación efectiva en la vida institucional y comunitaria.
- e) Haber cursado la especialidad en Pedagogía Universitaria o su equivalente.
- f) Haber obtenido consecutivamente durante los últimos 2 años previos a su postulación el nivel mínimo de 4.5 en sus evaluaciones.
- g) Ser recomendado y aceptado por los organismos correspondientes.

Inciso D.1. Todo profesor con rango de Instructor, Auxiliar, Asociado y Titular tiene voz y voto en las reuniones de su departamento, de su facultad y de la Universidad, a las que le corresponda asistir.

Artículo 3. El profesor que al momento de su jubilación fuere Profesor Asociado o Profesor Titular, y cuya labor durante su carrera haya sido notable, podrá ser considerado para el rango de Profesor Emérito. El Profesor Emérito no pertenece a la Carrera Académica. Tiene derecho a asistir a las reuniones del Departamento y la Facultad a que perteneció, con voz pero sin

voto, y a todas las reuniones a las que puedan concurrir los profesores. Recibirá las publicaciones y las comunicaciones internas de la Universidad y tendrá lugar de honor en los actos públicos que ésta organice.

Artículo 4. La recomendación para que se otorgue el rango de Profesor Emérito debe ser sometida por la Facultad correspondiente al Comité de Carrera Académica, que estudiará el caso y lo someterá al Rector para su aprobación. Éste lo elevará a la Junta de Directores. El Rector puede, por iniciativa propia, recomendar a la Junta de Directores la concesión del rango de Profesor Emérito.

Artículo 5. El profesor que pase más de tres años fuera de la Universidad quedará automáticamente excluido de la Carrera Académica, exceptuando los casos de licencia.

CAPÍTULO V

DEL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA EL INGRESO A LA CARRERA ACADÉMICA

Artículo 1. Los criterios que servirán para la evaluación de los candidatos a ingresar a la Carrera Académica son:

- a) Grados académicos.
- b) Años de servicio a la Universidad o experiencia profesional anterior.
- c) Capacidad y eficiencia demostradas.
- d) Dedicación a la formación integral del estudiante.
- e) Contribuciones al saber y capacidad investigativa demostradas a través de publicaciones.
- f) Desarrollo profesoral, tanto pedagógico como disciplinar.
- g) Contribución al mejor funcionamiento de la Universidad, a través de servicios tales como: carga administrativa, participación en comisiones, servicio al departamento, formación al profesor, entre otros.
- h) Servicio a la comunidad y al país, a través de consultas sobre temas profesionales, participación en grupos comunitarios o en organismos de cualquier sector, conferencias y charlas dictadas, labores de divulgación científica y cultural y labores de extensión universitaria.

Artículo 2. El Comité de Carrera Académica evaluará a los candidatos a ingresar a la carrera académica en base a las

informaciones emanadas de los departamentos académicos, a través de los mecanismos establecidos.

Párrafo A. Cada profesor es responsable de ofrecer las informaciones para mantener actualizado su expediente, mediante el envío de la documentación pertinente al Centro de Desarrollo Profesional, a través de su departamento.

Párrafo B. Para recolectar dichas informaciones se usarán formularios especiales que se remitirán al Comité de Carrera Académica.

Párrafo C. Cada año, el Centro de Desarrollo Profesional recogerá y actualizará las informaciones suministradas por los departamentos

Artículo 3. Una vez el Comité de Carrera Académica esté en posesión de los expedientes del profesor, estudiará detalladamente cada caso en base a los criterios definidos en el Artículo 1 de este Capítulo.

Artículo 4. El Comité de Carrera Académica podrá recabar cualquier tipo de información adicional, cuando lo juzgue necesario, para lograr una evaluación más objetiva.

Artículo 5. Una vez concluido el proceso, el Comité de Carrera Académica enviará a la Rectoría los resultados de las evaluaciones.

Artículo 6. Anualmente, se revisarán los expedientes del profesor perteneciente a la Carrera Académica, para evaluar su posible promoción a los rangos correspondientes.

CAPÍTULO VI **DE LA PERMANENCIA**

Artículo 1. La Universidad, comprometida con el mantenimiento de su cuerpo profesoral con la más alta calificación y dedicado a su labor universitaria, otorgará la Permanencia al profesor que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Dedicación a la Carrera Académica durante doce años consecutivos.
- b) Haber alcanzado el rango de Profesor Titular.
- c) Haber realizado investigaciones y publicaciones.
- d) Ser miembro activo de asociaciones académicas y profesionales.
- e) Poseer una destacada trayectoria personal y profesional.
- f) Presentar un nivel superior a los 4.5 en todas sus evaluaciones.
- g) Ser recomendado por el Comité de Carrera Académica.

Párrafo: El profesor que obtenga permanencia no puede ser retirado de la Universidad, excepto por acciones que impliquen violaciones comprobadas a las leyes dominicanas y/o a los Estatutos y normativas de la Universidad.

Artículo 2. El profesor que reúna los requisitos enumerados en el artículo anterior podrá solicitar la Permanencia por medio de

una comunicación escrita, debidamente documentada, dirigida al responsable de su Unidad, quien, con sus observaciones, la enviará a su Decano, que con sus consideraciones la elevará a la Vicerrectoría correspondiente. Esta última instancia la remitirá al Rector, con sus recomendaciones. La Rectoría, si lo considera oportuno y oída la opinión del Comité de Carrera Académica, la presentará a la Junta de Directores, organismo autorizado por los Estatutos para otorgar la Permanencia.

Artículo 3. El profesor con Permanencia sigue sujeto a los procesos de evaluación que administra la Universidad.

Artículo 4. El profesor con Permanencia que rescinda su contrato de manera unilateral pierde los derechos derivados de la condición de Permanente.

CAPÍTULO VII **DE LA LICENCIA SABÁTICA**

Artículo 1. Al final de cada siete años de servicio activo y consecutivo en la Carrera Académica, el profesor, con rango mínimo de Asociado, puede solicitar una licencia con disfrute de sueldo de hasta seis meses, para dedicarse a labores de investigación y perfeccionamiento profesional.

Párrafo A. La solicitud de licencia sabática debe dirigirse al superior inmediato quien la remitirá al Comité de Carrera Académica por los canales correspondientes y con sus observaciones. El Comité, con su recomendación, la someterá al Rector, para su decisión final.

Párrafo B. La solicitud de licencia sabática debe someterse junto con la propuesta de desarrollo de un proyecto de interés institucional, señalando las actividades a realizar. Debe ir acompañada de un compromiso escrito del solicitante de continuar su trabajo en la Universidad.

Párrafo C. La decisión sobre cada solicitud está subordinada a los méritos del solicitante, a las necesidades de la Universidad y al impacto que pudieran tener los resultados del proyecto a realizar.

Párrafo D. Si la actividad a realizar por el profesor es de interés para la Universidad, el profesor puede solicitar financiamiento para su realización.

Párrafo E. Una vez otorgada la licencia sabática, la Vicerrectoría correspondiente deberá enviar una carta a la Dirección del Departamento académico, con copias a la Facultad, al Centro de Desarrollo Profesional y a la Dirección de Recursos Humanos, informando sobre el inicio y el término de esta licencia.

Párrafo F. El tiempo de las licencias no disfrutadas no es acumulativo.

Párrafo G. Por razones académicas, el profesor podría solicitar al Rector que se le permita trabajar y recibir retribución en otra institución, siempre y cuando la labor que realizará tenga vinculación directa con el proyecto sometido para el disfrute de la licencia. En estos casos, al profesor se le reducirá, proporcionalmente, el salario que la Universidad le debería retribuir ese año.

Artículo 2. Al término de la licencia sabática, el profesor que haya disfrutado de la misma deberá rendir un informe al Rector, con copia a la Dirección de su Departamento, a su Facultad, a la Vicerrectoría correspondiente y al Comité de Carrera Académica, detallando las actividades realizadas. Este informe debe estar acompañado de copia de los trabajos concluidos y debe hacerse de conocimiento de la Comunidad Universitaria.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIÓN GENERAL

Artículo 1. Cualquier asunto no contemplado en este Reglamento es prerrogativa del Rector y deberá ser tramitado por los canales correspondientes.

Este Reglamento de Profesores y de Carrera Académica entra en vigencia a partir del día 10 de diciembre de 2010.