



REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Instituto Tecnológico de Santo Domingo

INTEC

Reglamento del Personal Académico



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SANTO DOMINGO
INTEC

Reglamento del Personal Académico

Aprobado en Consejo Académico mediante
Resolución N.º 02-06/2009

Santo Domingo, D. N.
Septiembre 2009

Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

Reglamento del Personal Académico: aprobado en Consejo Académico mediante Resolución N.º 02-06/2009. Instituto Tecnológico de Santo Domingo.-- Santo Domingo: INTEC, 2009.

66 p.

1. Instituto Tecnológico de Santo Domingo - Reglamentos I.

Título

**378.1012
I59r
CEP/INTEC**

© 2009 INTEC

ISBN: 978-99934-25-88-5

**Impresión:
Editora Búho**

Impreso en República Dominicana

ÍNDICE

Presentación	9
Capítulo I	
Definición y Objetivos	10
Capítulo II	
De las Clasificaciones del Personal Académico	11
Capítulo III	
De los Requisitos de Contratación	17
Capítulo IV	
De las Funciones	21
Capítulo V	
De Los Derechos Y Deberes	24
Capítulo VI	
De Los Procedimientos De Contratación	28
Capítulo VII	
De la Remuneración	33
Capítulo VIII	
Del Desarrollo Profesorado	36
Capítulo IX	
De la Evaluación y Seguimiento	38

Capítulo X	
De los Reconocimientos	44
Capítulo XI	
De las Faltas y Medidas Disciplinarias	47
Capítulo XII	
De las Licencias a los Miembros del Personal Académico	53
Capítulo XIII	
De la Carrera Académica	54
Capítulo XIV	
De la Clasificación Docente para Profesorado por Asignatura	60
Capítulo XV	
De las Disposiciones Generales	64

PRESENTACIÓN

El Reglamento de Personal Académico constituye el instrumento primordial para el proceso de otorgar al/la académico/a un papel protagónico en el INTEC, puesto que sus tareas y misiones constituyen la esencia y la razón de ser de la Universidad. La gestión del personal académico y su valoración son determinantes para garantizar la calidad de los procesos educativos que conducen al ideal formativo Institucional.

Este Reglamento contiene la clasificación del personal académico, las normativas y procedimientos relacionados con sus funciones y contratación, los deberes y derechos que le asisten, la evaluación y el seguimiento a la labor que realizan, los reconocimientos y sanciones previstos, los criterios y procesos para el ingreso y/o ascenso en la carrera académica y en la clasificación docente para el profesorado.

Con la puesta en vigencia de este Reglamento, el INTEC asume la responsabilidad de conformar un ambiente en el que se ofrezcan oportunidades de desarrollo personal y profesional, especialmente mediante el Programa de Desarrollo Profesional. La finalidad de éste es que la participación, el compromiso y la labor del/la académico/a en la Institución estén en consonancia plena con los valores, actitudes y habilidades propias del profesorado, como docente, investigador/a, divulgador/a de conocimientos, extensionista, asesor/a y gestor/a académico/a.

Dra. Leandra Tapia
Vicerrectora Académica

Capítulo I | DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Artículo N.º 1

Para los efectos del presente Reglamento, serán considerados miembros del Personal Académico todas aquellas personas contratadas en el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) y que en virtud del cargo que ocupan sean responsables de la conducción de procesos de aprendizaje-enseñanza en programas curriculares de grado o de postgrado, de la investigación científica, tecnológica o humanística, la realización de labores de asistencia en la docencia o en la investigación universitaria, así como, de la gestión, coordinación o supervisión de procesos académicos.

Artículo N.º 2

El presente Reglamento tiene por objetivo regir el quehacer del Personal Académico del INTEC en conformidad con los Estatutos de la Institución, en consonancia con la Ley de Educación Superior (Ley N.º 139-01) y con el Código de Trabajo de la República Dominicana.

Artículo N.º 3

Este Reglamento establece los requisitos y procedimientos para el ingreso de personal académico al INTEC, para su desarrollo y promoción, a través de las diferentes categorías, jerarquías y niveles señalados en el mismo y las condiciones para permanecer en la Institución. Además, establece los derechos, los deberes y los incentivos de carácter académico aplicables al personal académico de la Universidad.

Capítulo II | **DE LAS CLASIFICACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Artículo N.º 4

Los miembros del personal académico de la Universidad serán clasificados según la naturaleza de sus funciones, según la forma de contratación y de acuerdo al tipo de dedicación.

Según la naturaleza de sus funciones:

Artículo N.º 5

Según la naturaleza de las funciones para cuyo desempeño hayan sido contratados/as, nombrados/as o elegidos/as, los miembros del personal académico son clasificados/as en:

- a) Profesores/as
- b) Profesores/as investigadores/as
- c) Profesores/as extensionistas
- d) Directivos/as Académicos/as
- e) Miembros Auxiliares.

Artículo N.º 6

Son Profesores/as las personas contratadas para ejercer labores docentes en el desarrollo de programas curriculares.

Artículo N.º 7

Son Profesores/as Investigadores/as las personas contratadas para la realización o dirección de actividades y tareas de investigación científica, humanística o tecnológica, y para el ejercicio de labores docentes.

Artículo N.º 8

Son Profesores/as Extensionistas las personas contratadas para la realización o dirección de actividades y tareas de extensión y prestación de servicios, y para el ejercicio de labores docentes.

Artículo N.º 9

Son considerados como Directivos/as Académicos/as las personas contratadas, nombradas o elegidas por la autoridad competente para el desempeño de funciones de dirección, coordinación, supervisión o planificación en áreas de su competencia.

PÁRRAFO: La condición de profesor/a es compatible con la de directivo/a académico/a o administrativo/a. Esta doble condición se hará constar en el contrato de tales personas, en los casos en los cuales así proceda.

Artículo N.º 10

Se consideran Miembros Auxiliares todas aquellas personas que sean contratadas para asistir a uno o varios miembros del Personal Académico en las labores que los/as caracterizan o como auxiliares de laboratorio.

Artículo N.º 11

Los Miembros Auxiliares se clasifican en:

- a) Asistentes
- b) Auxiliares

Artículo N.º 12

Será Asistente de Profesor/a, de Investigación o de Extensión, toda persona que cumpliendo con los requisitos establecidos, sea contratada para apoyar a uno o a varios miembros del Personal Académico en actividades académicas relacionadas con la docencia, la investigación y la extensión.

Artículo N.º 13

Será Auxiliar toda persona que cumpliendo con los requisitos establecidos, sea contratada para apoyar el desarrollo de las prácticas relacionadas con la docencia, la investigación o la extensión.

Según la forma de contratación:

Artículo N.º 14

Según la forma de contratación, todo/a profesor/a estará incluido/a en una de las siguientes clasificaciones:

- a) Profesor/a por Asignatura
- b) Profesor/a Pleno/a
- c) Profesor/a Especial
- d) Profesor/a Adscrito

Artículo N.º 15

Será Profesor/a por Asignatura toda persona contratada para trabajar a término por un período determinado, y con la responsabilidad de realizar actividades de docencia en un programa curricular.

Artículo N.º 16

Será considerado como Profesor/a Pleno/a toda persona que sea contratada para desempeñar las funciones de profesor/a en el INTEC por tiempo indefinido y que se sujete, en el desempeño de sus obligaciones laborales, a una jornada de trabajo determinada.

Artículo N.º 17

Será Profesor/a Especial, toda persona contratada como profesor/a en condiciones y términos excepcionales que caigan fuera de las clasificaciones anteriormente definidas.

Artículo N.º 18

Será considerado como Profesor/a Adscrito/a a todo/a profesor/a de otra institución y que por medio de convenio esté vinculado al INTEC para ofrecer docencia en programas curriculares en la modalidad de cátedras magistrales, participar en proyectos de investigación, participar en asesorías, entre otras actividades de carácter académico.

Según el tipo de dedicación:

Artículo N.º 19

En términos de la jornada laboral que un miembro del personal académico se compromete a dedicarle a la Universidad, habrá la siguiente clasificación:

- a) Dedicación Completa.
- b) Dedicación a Medio Tiempo.
- c) Dedicación por horas

Artículo N.º 20

Por Dedicación Completa se entenderá aquella que compromete al personal a prestar sus servicios a la Universidad durante todos los días laborales del año en una jornada de 40 horas semanales y en el horario que más convenga a la Institución.

PÁRRAFO: El personal con dedicación completa podrá ser de Dedicación Exclusiva cuando se comprometa a prestar servicios solo al INTEC.

Artículo N.º 21

Por Dedicación a Medio Tiempo se entenderá aquella que compromete al personal a prestarle sus servicios a la Universidad trabajando una jornada de 20 horas semanales, durante todos los días laborables del año, y según un horario previamente convenido entre las partes.

Artículo N.º 22

Como Dedicación por Horas se entiende aquella que compromete al profesor/a a ofrecer docencia en una asignatura por el tiempo que ésta dure.

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 trimestralmente.

Capítulo III | DE LOS REQUISITOS DE CONTRATACION

Artículo N.º 23

Los requisitos exigidos para ser Profesor/a por Asignatura son:

- a) Demostrar competencia profesional, intelectual y moral para el desempeño de las responsabilidades previstas en su contrato.
- b) Poseer título profesional de una universidad reconocida en el área.
- c) Poseer como mínimo el grado de Maestría.
- d) Tener al menos dos años de comprobada experiencia exitosa en la docencia universitaria. (En caso de no llenar este requisito, deberá participar en un curso de desarrollo de habilidades docentes.)
- e) Poseer competencias en el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).
- f) Demostrar actualización en su área profesional.
- g) Poseer competencias en el manejo de un idioma extranjero.
- h) Deseable poseer publicaciones en su área profesional o en áreas afines.
- i) Deseable haber participado en investigaciones en su área o en áreas afines.

Artículo N.º 24

Los requisitos para ser elegido como Profesor/a Pleno/a son:

- a) Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 23.
- b) Acreditar un año de labor ininterrumpida en el INTEC como profesor/a.
- c) Obtener un promedio de 3.40 o más puntos en la evaluación relacionada con el desempeño de sus deberes profesoraes.
- d) Ser persona de reconocida solvencia moral en el ejercicio profesional, en su vida pública y en su vida privada.
- e) Haber participado en las actividades de desarrollo profesoral que le fuesen requeridas.

PÁRRAFO: El requisito del año de labor ininterrumpida podrá ser obviado por decisión del Comité de Área, siempre apoyado en la solicitud hecha por el/la Decano/a de Área, con el visto bueno del Vicerrector/a Académico/a.

Artículo N.º 25

Los requisitos para ser Profesor/a Investigador/a son:

- a) Poseer grado académico de doctorado relacionado con el área de investigación y académica a la cual estará adscrito.
- b) Tener al menos dos años de experiencia comprobada en labores de investigación.
- c) Ser persona de reconocida solvencia moral tanto en su ejercicio profesional y en su vida pública como en su vida privada.
- d) Poseer competencias en el manejo de las TICs.
- e) Demostrar actualización en su área profesional.

- f) Tener dominio de un idioma extranjero.
- g) Poseer publicaciones en su área profesional o en áreas afines.

Artículo N.º 26

Los requisitos para ser Directivo/a Académico/a son:

- a) Poseer como mínimo, grado académico de maestría afín al área en que se desempeñará.
- b) Formación o experiencia en gestión universitaria.
- c) Poseer competencias en el manejo de las TICs.
- d) Poseer competencias en el manejo de un idioma extranjero.
- e) Poseer excelente comunicación verbal y escrita.
- f) Tener capacidad de análisis, para la planificación, la toma de decisiones y de gestión orientada a resultados.
- g) Tener capacidad de liderazgo y trabajo en equipo.
- h) Ser persona de reconocida solvencia moral tanto en su ejercicio profesional y en su vida pública como en su vida privada.

PÁRRAFO: Según el artículo 9 de este reglamento, la condición de directivo/a académico/a es compatible con la de profesor/a. En caso de que el/la directivo/a tenga esta doble condición, deberá cumplir con los requisitos de ambas funciones.

Artículo N.º 27

Los requisitos para ser Asistente de Profesor, de Investigación, o de Extensión son:

- a) Poseer, como mínimo, un título universitario del nivel de grado.

- b) Presentar credenciales (cartas o certificaciones) que den constancia de poseer experiencia o competencia en el área en la que va a laborar.
- c) Haber recibido recomendación positiva por parte del miembro del Personal Académico del INTEC encargado del área, actividad o proyecto en el que va a trabajar.
- d) Poseer buena reputación moral y profesional.

Artículo N.º 28

Los requisitos para ser Auxiliar son:

- a) Poseer, como mínimo, un certificado de estudios de nivel técnico superior.
- b) Presentar credenciales (cartas o certificaciones) que den constancia de poseer experiencia o competencia en el área en la que va a laborar.
- c) Poseer buena reputación moral y profesional.

PÁRRAFO: Podrán ser auxiliares de laboratorio estudiantes del Ciclo Profesional del INTEC que cumplan con los requisitos b) y c) y que además posean un índice general no menor a 3.30.

Capítulo IV | DE LAS FUNCIONES

Artículo N.º 29

Son funciones generales del profesorado:

- a) Planificar y desarrollar, con altos estándares de calidad, la docencia correspondiente a las asignaturas asignadas.
- b) Conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje en consonancia plena con el modelo de aprendizaje y enseñanza del INTEC dentro del marco curricular vigente.
- c) Cumplir y hacer cumplir los reglamentos académicos, los principios y las normas institucionales.
- d) Ofrecer asistencia a sus estudiantes, asesorándolos/as de manera que puedan mejorar su participación y su rendimiento académico. Detectar y apoyar a aquellos/as estudiantes que necesiten una asistencia especial.
- e) Apoyar los planes y proyectos encaminados a fortalecer los procesos docentes.
- f) Participar en cursos, seminarios u otras actividades que puedan contribuir a aumentar su competencia como docente o como investigador/a en el campo de su especialidad científica o profesional o como miembro de la comunidad académica del INTEC.
- g) Ofrecer ayuda, consejo u opinión en la preparación, revisión o evaluación de planes de estudios, de carreras o programas de grado y de postgrado que se relacionen o estén dentro del área de su especialidad.

- h) Asistir a las reuniones del Área a la que está adscrito/a y participar en los comités, comisiones o grupos de trabajo creados para estudiar, analizar, evaluar asuntos relacionados con las actividades de su unidad o de la universidad en general y efectuar las recomendaciones de lugar.
- i) Otras funciones específicas según el tipo de contratación.

Artículo N.º 30

Son funciones del Profesor/a Investigador/a:

- a) Participar como director/a, coordinador/a, colaborador/a o asesor/a de proyectos o programas específicos de investigación en el área de su especialidad.
- b) Compilar y seleccionar material informativo relevante para investigaciones proyectadas o en vías de ejecución en las que estuviera comprometido/a, 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.
- d) En su rol como docente, el/la Profesor/a Investigador/a asumirá las funciones especificadas en el artículo anterior.

Artículo N.º 31

Son funciones del Profesor/a Extensionista:

- a) Participar como director/a, coordinador/a, colaborador/a, asesor/a o gestor/a de proyectos o programas específicos de extensión en el área de su especialidad.

- b) Elaborar, revisar o evaluar actividades y programas de extensión propios del área de su especialidad, procurando que el contenido de dichos programas responda a necesidades del medio externo a la Institución sobre la base de las capacidades y aportes académicos institucionales y en consonancia con los principios, normas y políticas de la Universidad.
- c) En su rol como docente, el/la Profesor/a Extensionista asumirá las funciones especificadas en el artículo 29.

Artículo N.º 32

Las funciones del personal de dirección académica estarán contenidas en las descripciones y perfiles correspondientes a los diferentes tipos de puesto.

Artículo N.º 33

Las funciones y tareas de los miembros auxiliares estarán descritas en el manual de organización y funciones del Área Académica.

Capítulo V | DE LOS DERECHOS Y DEBERES

Artículo N.º 34

Son derechos generales de todo el personal académico:

- a) Realizar sus funciones conforme al principio de libertad académica con apego a los principios y valores institucionales.
- b) Ejercer la libre expresión de ideas e intercambio de opiniones con los miembros de la comunidad del INTEC en un marco de respeto.
- c) Percibir la remuneración correspondiente a la categoría y nivel que fije su contrato.
- d) Recibir los beneficios derivados del Programa de Desarrollo Profesorado y participar en actividades de desarrollo institucional, en el marco de las políticas establecidas.
- e) Contar con las condiciones materiales y con los recursos adecuados para el desempeño de sus funciones, conforme con las posibilidades de la Institución.
- f) Recibir, según sus méritos, las distinciones y estímulos establecidos institucionalmente.
- g) Disfrutar de las vacaciones a que tenga derecho, según las normas laborales vigentes y el tipo de contratación.

- h) Disfrutar, de acuerdo a su contratación y tiempo de dedicación, de los beneficios marginales y vigentes en la Universidad.
- i) Recibir y obtener información de las instancias administrativas de la Universidad acerca de los aspectos académicos, administrativos y económicos que le afecten de una manera directa.
- j) Ser notificado/a de las resoluciones que afecten su situación académica.
- k) Ejercer el derecho de apelación cuando se considere afectado/a injustamente por alguna medida o resolución.
- l) Participar en la carrera académica o clasificación docente, según su tipo de dedicación, adquiriendo todos los beneficios y compromisos propios de su colocación en la jerarquía académica.
- m) Ser elegible para formar parte del Comité Académico de área.
- n) Cualquier otro derecho que derive de su contrato y de las disposiciones legales y contractuales de la Institución y de las nacionales.

Artículo N.º 35

Son deberes generales del Personal Académico:

- a) Desempeñar sus funciones académicas apegadas a la misión, visión y valores de la Institución.
- b) Cumplir las normas y reglamentaciones que garantizan el buen desenvolvimiento de su labor académica
- c) Cumplir las directrices de la unidad académica bajo cuya autoridad se encuentra.
- d) Establecer una relación positiva con el estudiantado y demás miembros de la comunidad inteciana, lo que se

traduce en respeto por las posiciones ajenas, gran capacidad de diálogo y capacidad de comunicación con los/las demás.

- e) Mantener el respeto al estudiantado y demás miembros de la comunidad del INTEC, sin discriminarlos por razones de credo, género, raza, ideología, condición social, económica o cultural.
- f) 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 en el desarrollo de su quehacer, el prestigio del INTEC.
- g) Abstenerse, sin distinción alguna, de prestar servicios académicos a los/as estudiantes fuera de los establecidos y programados por la Institución.
- h) Poseer dominio y actualización en su campo profesional.
- i) Dar atención al estudiantado en sus necesidades académicas y en los reclamos que tengan al respecto.
- j) Adoptar conductas y actitudes adecuadas que faciliten el cumplimiento de sus responsabilidades y deberes, y el de los/las demás.
- k) Cualquier otro, de acuerdo a su contrato.

Artículo N.º 36

Son deberes específicos del profesorado:

- b) Cumplir con las reglamentaciones académicas de grado, postgrado y especiales, vigentes en la Universidad.
- c) Cumplir los planes y programas de estudio, así como el programa de cada asignatura, el cual se debe entregar el primer día de clases a los/as estudiantes.
- d) Asistir puntualmente durante los horarios estipulados y dentro del calendario académico oficial del INTEC, a impartir la docencia asignada, según contrato.

- e) Orientar y facilitar el desarrollo de la experiencia educativa, promoviendo formas de enseñanza que culminen en aprendizajes significativos.
- f) Promover en los/las estudiantes una formación intelectual y moral que asegure su desarrollo y su integración activa a la sociedad.
- g) Mantener continuamente informado al estudiantado de su situación académica y suministrar a la instancia correspondiente las calificaciones en las fechas establecidas para esos fines.
- h) Realizar los exámenes en las fechas y lugares fijados por las autoridades, y entregar los resultados correspondientes dentro de los plazos señalados.
- i) Evaluar tanto los aprendizajes de los y las estudiantes como el propio proceso de enseñanza.
- j) Asumir con responsabilidad los logros de aprendizaje de sus estudiantes, a partir de la evaluación de su práctica docente.

Capítulo VI | DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN

Artículo N.º 37

El proceso de contratación de cualquier miembro del personal académico se llevará a cabo en las etapas siguientes:

- a) Reclutamiento.
- b) Selección.
- c) Aprobación.
- d) Contratación.
- e) Incorporación.

Artículo N.º 38

El reclutamiento de candidatos/as a puestos académicos deberá captar el mayor número posible de personas, dentro y fuera de la Universidad, que por sus calificaciones profesionales e individuales, satisfagan los requerimientos para ser seleccionadas. Los/as candidatos/as deberán ser presentados/as al Comité Académico del Área, en el que se realizará la selección para el registro de elegibles.

PÁRRAFO 1: Periódicamente y con el objetivo de garantizar un acceso adecuado a la Universidad, se hará un llamado a los/las profesionales interesados/as que califiquen para que presenten sus credenciales, a fin de formar parte del registro de elegibles y de acuerdo a las necesidades institucionales.

PÁRRAFO 2: Para postularse como candidatos/as, los/as aspirantes deberán presentar un curriculum vitae completo con copias de todos los títulos, certificados y referencias laborales que lo avalen.

PÁRRAFO 3: El proceso de reclutamiento y selección del profesorado estará a cargo de las Áreas Académicas.

Artículo N.º 39

Para la realización de la selección, los expedientes personales de los/las aspirantes a cargos académicos de cada Área, deberán ser presentados al Comité de Área de esa unidad por el/la directora/a o coordinador/a del programa en el que se piensa contratar. Aquéllos que reciben el visto bueno de este organismo serán incorporados al registro de elegibles y en su momento serán propuestos a la Vicerrectoría Académica para fines de aprobación y contratación.

Artículo N.º 40

Formarán parte de la lista definitiva de elegibles, confeccionada por el Área correspondiente, aquellos/as profesores/as que hayan obtenido un total de 80 o más puntos en los tres componentes del proceso. A saber, presentación de curriculum vitae (incluyendo copias de todos los títulos), entrevista y plan de trabajo.

Artículo N.º 41

El Comité de Área será la instancia responsable de la preselección del profesorado teniendo como base los criterios más abajo expuestos y en la asignación de calificaciones referidas a tales criterios mediante el análisis del curriculum, una entrevista y los soportes correspondientes.

Artículo N.º 42

En la evaluación de un/a candidato/a, el Comité Académico del Área tomará en cuenta los criterios establecidos en el Capítulo III de este reglamento.

Artículo N.º 43

Las calificaciones se otorgarán, conforme a los criterios establecidos, de la manera siguiente:

- a) **Hoja de Vida (Curriculum vitae)** (50 puntos)
 - Formación Profesional (40%)
 - Experiencia Docente y Profesional (20%)
 - Producción Intelectual (18%)
 - Actualización profesional (12%)
 - Manejo de recursos de aprendizajes y multimedia (5%)
 - Suficiencia en un idioma extranjero (5%)
- b) **Entrevista** (20 puntos).
 - Entrevista estructurada en base a un guión.
- c) **Plan de Trabajo** (30 puntos).
 - Plan de trabajo en el ámbito que corresponda. En este plan se deberán exponer las estrategias, recursos y condiciones para su ejecución. Podrá ser elaborado para la enseñanza de alguna de las asignaturas de la competencia del/la candidata/a.

La suma de los puntos obtenidos en a), b) y c) será la calificación final obtenida por el/la candidato/a.

PÁRRAFO: Sólo a aquellos/as profesores/as que hayan obtenido una puntuación adecuada en la entrevista, se les pedirá el plan de trabajo. Todos/as aquellos/as que obtengan 80 puntos o más, conformarán la lista de elegibles. Según se presente la necesidad de personal académico, se seleccionará de la lista de elegibles, el/la candidato/a con mejor puntuación.

Artículo N.º 44

Una vez la Vicerrectoría Académica otorgue la autorización, el expediente de los/as profesores/as seleccionados/as se remitirá a la División de Gestión de la Docencia, donde se redactará el nombramiento y se seguirán los trámites de lugar, con copia a la Oficina de Gestión Humana.

PÁRRAFO: El expediente deberá contener: el Currículum Vitae, copia de títulos y certificados, el formulario de ingreso, una fotografía, el plan de trabajo presentado y el acta de evaluación del Comité de Área, y cualquier otro documento que se considere pertinente.

Artículo N.º 45

La consideración de cualquier candidato/a incluirá 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 simple examen o inspección de sus credenciales o de cualquier otra información indirecta que se tenga sobre dicha persona.

Artículo N.º 46

En ningún caso el hecho de que una persona esté siendo considerada como candidato/a potencial o hubiese sido seleccionado/a como tal, e incluso recomendada o propuesta para ocupar un puesto en la Universidad, entraña compromiso alguno de la Institución. Esta circunstancia deberá siempre serle indicada a los /las candidatos/as, de manera explícita por el/la funcionario/a encargado/a del reclutamiento.

Artículo N.º 47

Las personas que soliciten formalmente su incorporación a la Universidad y especialmente aquellas consideradas como candidatos/as, deberán ser informadas de los resultados de su gestión por los/las directivos/as responsables.

Artículo N.º 48

Cuando exista la necesidad de contratar personal académico directivo, el/la Decano/a del Área enviará la recomendación del Comité de Área a el/la Vicerrector/a Académico/a, quien la revisará y la remitirá al/la Rector/a con su recomendación al respecto.

Artículo N.º 49

Una vez contratado y al igual que todo el personal del INTEC, todo miembro del personal académico será beneficiario del proceso de inducción a la Institución. Dicho proceso incluirá, entre otros, el conocimiento de los siguientes aspectos fundamentales:

- a) Estatutos y Reglamentos institucionales.
- b) Estrategia Institucional vigente.
- c) Políticas y funciones particulares del área correspondiente.
- d) Modelo organizacional y las funciones principales de las diferentes dependencias institucionales.
- e) Las tareas y responsabilidades del puesto.
- f) El modelo de aprendizaje y enseñanza del INTEC.
- g) El Diseño Curricular vigente.

Capítulo VII**DE LA
REMUNERACIÓN****Artículo N.º 50**

Todo miembro del personal académico recibirá una remuneración por sus servicios, y la cuantía será determinada de acuerdo a las normas y criterios comunes que rijan al efecto.

Artículo N.º 51

El sueldo del personal académico estará determinado en cada caso, por:

- a) El número de puntos y la escala que le corresponda al puesto que desempeña de conformidad con la Clasificación de Puestos vigente y las normas existentes para expresar dichos puntos en términos salariales específicos.
- b) Su nivel de formación.
- c) El nivel en el que imparte docencia u ofrece sus servicios.
- d) El tipo de dedicación y el número de horas con que hubiera sido contratado para el desempeño del puesto.
- e) Cuando corresponda, el rango académico alcanzado dentro de la jerarquía académica o el nivel en la clasificación docente, y conforme a lo establecido en el manual correspondiente.

PÁRRAFO: En el caso de los Miembros del Personal Auxiliar, los criterios aplicables para la determinación de la remuneración serán solamente los indicados por los literales (a), (b) y (c) de este Artículo.

Artículo N.º 52

Las normas establecidas en este Capítulo para la determinación de los sueldos del personal académico no se aplicarán a los/las Profesores Especiales, cuya remuneración será especificada en cada caso particular en el contrato respectivo; tampoco para los/las Profesores/as Adscritos/as cuya vinculación será establecida en el marco de convenios especiales.

Artículo N.º 53

La remuneración del personal académico de Dedicación Exclusiva será igual a la que le correspondería en un contrato a tiempo completo, más un adicional que se fijará de acuerdo a las normas vigentes en la Universidad para tales efectos, pudiendo variar o suprimirse de acuerdo a futuras estipulaciones contractuales.

Artículo N.º 54

Cuando un miembro del personal académico, con diferentes funciones institucionales, renuncia a alguna de éstas, se produce una modificación de contrato.

Artículo N.º 55

Dentro de los límites definidos por las normas aprobadas al respecto, tanto los/las directivos/as académicos/as y el profesorado, así como, los miembros auxiliares del personal académico, podrán recibir un pago adicional por el cumplimiento

de otras funciones, por su participación o colaboración en los trabajos que realice la Universidad en la prestación de servicios e investigaciones, y por las cuales la Universidad reciba ingresos ya sea en la forma de un pago específico o de una contribución en dinero de parte de terceros.

PÁRRAFO: La forma para la determinación de estos montos estará descrita en el manual de normas y procedimientos correspondientes.

Capítulo VIII | DEL DESARROLLO PROFESORAL

Artículo N.º 56

El Programa de Desarrollo Profesional tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento institucional para el cumplimiento de los principios, fines y valores del INTEC, mediante el desarrollo de las competencias del profesorado y el fortalecimiento de su vinculación con la Institución.

Artículo N.º 57

Son propósitos de este programa, los siguientes:

- a) Mantener un diagnóstico permanente de las necesidades de desarrollo profesional.
- b) Establecer periódicamente las prioridades de desarrollo profesional teniendo como base las necesidades identificadas y con las tendencias de las líneas de desarrollo de la Institución.
- c) Diseñar, desarrollar, ofrecer y evaluar actividades 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, en investigación y desarrollo y en la administración institucional.

Artículo N.º 58

En atención a los propósitos, las líneas de trabajo del Programa de Desarrollo Profesoral son las siguientes: Actualización, avance y profundización en el campo profesional o de especialización, mejoramiento docente, participación en actividades de desarrollo institucional y compromiso institucional.

Artículo N.º 59

Las actividades del Programa de Desarrollo profesoral estarán enmarcadas en la misión, visión y valores institucionales y en completa coherencia, conceptual y metodológica, con el modelo de aprendizaje y enseñanza del INTEC.

Artículo N.º 60

La instancia responsable del Programa de Desarrollo Profesoral es la División de Gestión de la Docencia, a través del Departamento de Gestión del Profesorado y en articulación con las diferentes Áreas Académicas.

Artículo N.º 61

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 áreas académicas y del propio profesorado.

Artículo N.º 62

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.

Capítulo IX | DE LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo N.º 63

El sistema de evaluación 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 áreas del quehacer universitario, así como el ofrecimiento de acompañamiento para el desarrollo de sus capacidades con miras a hacer viable la vocación de excelencia de la Universidad.

Artículo N.º 64

Son propósitos del sistema de evaluación:

- a) Contribuir a que el personal académico de la Universidad esté cada día en mejores condiciones de desempeñar sus funciones de manera efectiva, para coadyuvar al logro de los principios y fines de la Institución.
- b) Contribuir a la permanente renovación y al constante perfeccionamiento del Personal Académico, en respuesta a sus necesidades e intereses y a las prioridades de la Institución.
- c) Estimular la conducción efectiva de las actividades académicas desarrolladas en la Institución.

Artículo N.º 65

Los tipos de evaluación que realiza la Institución de acuerdo a su finalidad son los siguientes:

- a) Evaluación para la selección e incorporación del personal académico.
- b) Evaluación para el ingreso o ascenso a la Carrera Académica para el Profesorado Pleno.
- c) Evaluación para el ingreso o ascenso a la Clasificación Docente para el Profesorado por Asignaturas.
- d) Evaluación para el seguimiento al desempeño académico.

Artículo N.º 66

La Evaluación para la selección e incorporación del personal académico a la Institución es el proceso mediante el cual se establecen las posibilidades reales de cada académico en el momento de integrarse a la institución, así como en el ulterior desarrollo de su labor. La evaluación se hará de acuerdo a lo establecido en el Capítulo VI del presente Reglamento.

Artículo N.º 67

La Evaluación para Ingreso o Ascenso a la **Carrera Académica** es el proceso mediante el cual se valoran los méritos alcanzados por el Profesorado Pleno conforme a la calidad de su desempeño en la docencia universitaria o en la investigación original. Sigue los lineamientos establecidos en el Capítulo XIII del presente Reglamento.

Artículo N.º 68

La Evaluación para Ingreso o Ascenso a la **Clasificación Docente Para Profesorado por Asignatura** es el proceso mediante el cual se valoran los méritos alcanzados en cuanto a la calidad e innovación en su desempeño en la docencia universitaria. Se hará de acuerdo a lo establecido en el Capítulo XIV del presente Reglamento.

Artículo N.º 69

La Evaluación para el seguimiento al desempeño académico se concibe como una estrategia multilateral 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 N.º 70

El seguimiento 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/las académicos/as, a la vez que incluye formación y actualización continua.

Artículo N.º 71

El proceso de seguimiento comprenderá todos los aspectos relativos al personal académico, tal y como están definidos en los Capítulos IV y V de este Reglamento y en el manual de funciones correspondiente. Se tomarán en cuenta las actividades en sí mismas, así como las responsabilidades generales que emanan de un contexto institucional dado.

Artículo N.º 72

Las dimensiones para la evaluación del personal académico de Área, en funciones directivas, abarcarán aspectos referidos al desarrollo de un liderazgo para motivar, orientar y co-

ordinar acciones para el logro de resultados y de compromisos institucionales; la disposición constante para alcanzar o superar resultados concretos, mediante la supervisión y el cumplimiento oportuno de las responsabilidades asociadas a su cargo; la capacidad para participar activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración y equipo, generando una visión compartida y buscando resultados conjuntos, y la capacidad de articular un clima favorable de trabajo con el personal bajo su responsabilidad en procura del desarrollo efectivo de los procesos y de conseguir los objetivos estratégicos del Área y de la institución.

Artículo N.º 73

Las dimensiones para la evaluación del desempeño del profesorado en funciones docentes, abarcarán aspectos referidos a su formación y a su actualización permanentes, a la gestión de la docencia, a las estrategias para organizar los procesos de aprendizaje-enseñanza y la creación de ambientes conducentes a tales fines en el marco del modelo educativo; a la utilización de herramientas y de recursos de apoyo al aprendizaje, al sentido y propósito de la evaluación y del otorgamiento de calificaciones, y a la capacidad de articular un clima de aula, en un marco de profesionalismo, principios éticos y de responsabilidad.

Artículo N.º 74

Las dimensiones para la evaluación del desempeño del profesorado investigador, además de los aspectos referidos al/la docente, abarcará la calidad de las investigaciones realizadas, el cumplimiento de los tiempos establecidos y el presupuesto de ejecución y la integración a actividades, tanto académicas como de carácter científico en el área de su especialidad.

Artículo N.º 75

En el proceso de búsqueda de información acerca del desempeño del Personal Académico se tomarán en consideración de manera especial las percepciones del estudiantado, la autovaloración del/de la propio/a académico/a y las informaciones proporcionadas por el/la superior/a inmediato/a y otras fuentes internas (Departamento de Registro; Asistencia Profesoral; Sistema de Información Académica) y externas.

Artículo N.º 76

El proceso de evaluación comprende los aspectos siguientes:

- a) Los y las estudiantes evalúan trimestralmente a sus profesores/as (Cada profesor/a es evaluado/a al menos dos veces al año).
- b) Los y las académicos/as realizan su autoevaluación, al menos dos veces al año.
- c) Los y las coordinadores/as evalúan semestralmente a su profesorado.
- d) Los departamentos de Registro y de Calidad Académica y la unidad de Asistencia Profesoral informan trimestralmente acerca de la gestión académico-administrativa del profesorado.

Los resultados formarán parte, junto a otras informaciones, del informe del profesorado.

Artículo N.º 77

La instancia responsable de articular los procesos de evaluación y seguimiento del personal académico es la Vicerrectoría Académica conjuntamente con la División de Gestión de la Docencia y en coordinación con las respectivas Áreas Académicas.

PÁRRAFO: La División de Gestión de la Docencia recogerá todos los datos que se estimen útiles como información válida, relevante y confiable acerca del desempeño del personal académico.

Artículo N.º 78

La recolección de la información se hará mediante el empleo de instrumentos variados e idóneos que serán elaborados para tal fin y se incluirán en un manual especialmente redactado al efecto.

Artículo N.º 79

El proceso de seguimiento al personal académico será una responsabilidad directa de las Áreas. Cada Decano/a será responsable de que dicho proceso se lleve a cabo de manera regular. El seguimiento al desempeño del y la docente será responsabilidad de los y las coordinadores/as de programa en primera instancia.

Artículo N.º 80

El superior inmediato tendrá como mínimo una reunión anual de seguimiento con cada académico bajo su supervisión. En esta reunión evaluativa se discutirá sobre los informes obtenidos como resultado de su desempeño durante el año en cuestión y sobre las medidas que se pondrán en ejecución para su mejoramiento. Quedará constancia escrita en el expediente del académico de los compromisos asumidos.

Artículo N.º 81

Los resultados de las evaluaciones son confidenciales y se comunicarán en privado a los/as interesados/as. Sólo las autoridades competentes del INTEC tendrán acceso a tales resultados.

Capítulo X | DE LOS RECONOCIMIENTOS

Artículo N.º 82

EL personal académico que posibilita el desarrollo institucional a través de su quehacer constituye la principal fortaleza de una institución universitaria. Por esta razón la universidad crea estructuras, regulaciones e incentivos para evaluar el nivel de desempeño de su personal y así garantizar la calidad académica. La contraparte positiva de la evaluación es la retroalimentación, la que debe ser un elemento fundamental del proceso, a fin de estimular el esfuerzo, el trabajo, y la innovación en el quehacer académico.

Artículo N.º 83

La Universidad reconocerá:

- a) El desempeño docente, referido a todas las acciones que desarrolla el profesor o la profesora para alcanzar los aprendizajes de los y las estudiantes.
- b) La proyección institucional, esta incluye todas las iniciativas que el/la profesor/a desarrolla en el ámbito nacional o internacional y que proyectan la imagen del INTEC como institución académica de excelencia.
- c) La innovación en INTEC, que incluye la investigación y el desarrollo del conocimiento, los aportes significativos a la docencia, y a la producción intelectual y artística del personal académico.

- d) El compromiso institucional, el que comprende la participación de los y las docentes en toda actividad institucional que procure su desarrollo.
- e) La vinculación ininterrumpida a la institución.
- f) La trayectoria de una vida académica de excelencia y los aportes trascendentes al quehacer universitario.

Artículo N.º 84

Las denominaciones de los diferentes reconocimientos establecidos en el artículo precedente, según categorías son:

TIPOS DE DISTINCIONES	
Denominación	Categoría
Altas Evaluaciones Profesorales	Reconocimiento a profesores/as por haber obtenido durante el año precedente las más altas evaluaciones profesorales de su Área Académica.
Profesor/a Distinguido/a en: a) Docencia b) Investigación c) Extensión d) Servicio e) Desarrollo Institucional	a), b) o c) Reconoce resultados, logros e iniciativas significativos en el ámbito de la investigación, la extensión, la docencia y la producción intelectual y artística del personal académico, que proyectan al INTEC como institución académica de excelencia. d) Reconoce la participación destacada de académicos/as en servicio a la comunidad institucional o a la comunidad nacional. e) Reconoce la participación destacada de académicos/as en actividades de desarrollo institucional
Profesor/a Distinguido/a por su fidelidad institucional	Reconocimiento a profesores/as por su labor académica ininterrumpida.
Profesor/a Emérito/a	Reconocimiento a académicos/as del INTEC con una trayectoria y producción académica de excelencia que lo/la consagra como un paradigma o modelo para los/las universitarios/as.
Profesor/a Honorífico/a	Reconocimiento a académicos/as de otras instituciones de educación superior nacionales o extranjeras con una trayectoria distinguida por sus aportes y logros, que contribuyen con las actividades académicas del INTEC.
Medalla o Pergamino de Oro	Reconocimiento a académicos/as por sus aportes trascendentes al quehacer universitario en cualquiera de sus áreas.

Artículo N.º 85

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

Capítulo XI**DE LAS FALTAS
Y MEDIDAS
DISCIPLINARIAS****Artículo N.º 86**

La concepción universitaria del INTEC 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 porque así suceda.

Artículo N.º 87

En aquellas situaciones que reflejan incumplimiento de los deberes o posibles faltas a los reglamentos y costumbres del INTEC, así como a la ética profesional y profesoral, se recurrirá a la aplicación de medidas disciplinarias.

Artículo N.º 88

Son causas de medidas disciplinarias, las siguientes faltas:

Faltas Leves:

1. Ausencia injustificada a las labores correspondientes en una ocasión.
2. Utilización de lenguaje obsceno u ofensivo durante el desempeño de sus funciones.

3. Negarse a participar en los procesos de evaluación dispuestos por la Institución.
4. Negligencia en el desempeño de las labores.
5. Atraso en la entrega de los resultados de las calificaciones al estudiantado en el período establecido en el calendario académico.
6. Cualquier otra conducta de similar gravedad que conlleve incumplimiento de las labores como académico.

Faltas Graves:

1. Ausencia injustificada de las labores por tres veces consecutivas en un trimestre.
2. Agresión verbal o física a una persona durante el desarrollo de las actividades docentes.
3. No acatar las medidas de seguridad dispuestas institucionalmente.
4. Presentarse a las labores docentes bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra sustancia ilícita.
5. No entregar las calificaciones de asignaturas transcurridos tres días después del vencimiento del plazo correspondiente.
6. Utilizar los recursos institucionales y las aulas para fines ajenos a los relativos a la labor docente.
7. Valerse de su condición de académico de la Universidad para obtener ventajas personales indebidas.
8. Discriminación contra cualquier miembro de la comunidad por razones étnicas, ideológicas, religiosas o cualquier otra similar.
9. En el marco del desarrollo de una asignatura, ignorar, modificar o irrespetar las normas de evaluación establecidas, la fecha y lugar de realización de las pruebas y el contenido de las mismas.
10. Cualquier otra falta de similar gravedad.

Faltas Muy Graves:

1. Inasistencia a las labores sin causa justificada, por más de tres veces, ya sea en forma consecutiva o no, en un trimestre.
2. Reincidencia en faltas graves.
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. Utilizar con conocimiento documentos falsificados en cualquier gestión institucional.
6. Apropiarse de la propiedad intelectual de otras personas.
7. Causar intencionalmente daño material a cualquier medio dispuesto para la docencia.
8. Apropiarse intencionalmente de bienes pertenecientes a la Universidad o a personas físicas.
9. Cualquier forma de acoso.
10. Cualquier otra falta de gravedad similar.

Artículo N.º 89

Las Faltas Leves serán sancionadas por el superior inmediato conjuntamente con el/la decano/a de área correspondiente; las Faltas Graves serán sancionadas por el/la decano/a del área correspondiente con el conocimiento del/la Vicerrector/a Académico/a, o por el/la propio/a Vicerrector/a Académico/a, si fuere necesario. Las sanciones previstas para Faltas Muy Graves serán aplicadas, según las circunstancias, por el/la decano(a) del área correspondiente conjuntamente con el/la Vicerrector/a Académico/a o se constituirá el Consejo Disciplinario del Personal Académico facultado para aplicar los mecanismos de sanción correspondientes.

Artículo N.º 90

El Consejo Disciplinario estará integrado por:

- a) El/la Decano/a de la División de Gestión de la Docencia, quien lo presidirá.
- b) El/la Decano/a del Área a la cual pertenece el/la académico/a.
- c) Un/a representante profesoral del Área a la cual pertenece el/la académico/a.
- d) Dos representantes profesorales designados anualmente según el esquema siguiente:

Representantes Profesorales	
1. Área de Ciencias Sociales y Humanidades	1. Área de Ingenierías
2. Área de Ingenierías	2. Área de Ciencias de la Salud
3. Área de Ciencias Básicas	3. Área de Negocios
4. Área de Negocios	4. Área de Ciencias Sociales y Humanidades
5. Área de Ciencias de la Salud	5. Área de Ciencias Básicas

PÁRRAFO: Los integrantes deberán ser profesores plenos, vinculados a la Institución por más de cinco años.

Artículo N.º 91

Para cada tipo de falta se podrán aplicar las sanciones siguientes:

- a) Amonestación Verbal de forma tal que ejerza un impacto en el/la profesor/a amonestado/a, cuando se incurra en una falta leve.

- b) Amonestación Escrita, en que se explique la gravedad de la falta y se exprese la necesidad de un cambio de conducta por parte del/la profesor/a amonestado/a. Copia de la amonestación reposará en el expediente del/la profesor/a.
- c) Separación definitiva de la Institución cuando la gravedad del caso lo amerite.

PÁRRAFO 1: La Universidad podrá ajustarse a los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo vigente en el país.

PÁRRAFO 2: El personal académico que es separado del servicio pierde el derecho de recibir renuncia compensada y de poder regresar a la institución en cualquier unidad operativa, función o modalidad contractual.

Artículo N.º 92

El esquema de sanciones que aplicarán según la gravedad de la falta, podrá ser como sigue:

Sanción	Gravedad de la Falta	Responsable de la Sanción
Amonestación Verbal	Faltas Leves	Superior inmediato conjuntamente con el/la Decano/a de Área correspondiente
Amonestación Escrita con copia al expediente	Reincidencia en Faltas Leves	Decano/a de Área correspondiente
Amonestación Escrita con copia al expediente	Faltas graves	Decano/a de Área Vicerrector/a Académico/a
Separación definitiva de la Institución	Reincidencia en Faltas Graves	Decano/a de Área Vicerrector/a Académico/a
Separación definitiva de la Institución	Faltas Muy Graves	Consejo Disciplinario

Artículo N.º 93

Para la aplicación de las medidas correctivas, se considerará circunstancia atenuante el no haber cometido ninguna falta con anterioridad.

Capítulo XII | DE LAS LICENCIAS A LOS MIEMBROS DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo N.º 94

Se considerará licencia al período de tiempo que la Institución podrá otorgar al personal académico para ausentarse de sus funciones. La misma podrá ser remunerada o no remunerada y estará regulada de acuerdo a las normas establecidas por el Código de Trabajo.

PÁRRAFO: Es una prerrogativa de la Universidad establecer los procedimientos que estime convenientes para el otorgamiento de licencias, así como las comprobaciones que sean consideradas pertinentes para tales fines.

Artículo N.º 95

Las licencias del Personal Académico que no sobrepasen los cinco (5) días laborables serán otorgadas por el/la Decano/a o Director/a Ejecutivo/a correspondiente, y comunicadas a la Vicerrectoría Académica. En aquellas licencias que excedan ese plazo se requerirá la autorización del/la Rector/a con la recomendación de la Vicerrectoría Académica, y a solicitud del/la Decano/a o Director/a Ejecutivo/a correspondiente.

Artículo N.º 96

La designación de sustitutos en las labores académicas es una prerrogativa de las autoridades competentes de la Universidad, y la ejercerán de acuerdo a los procedimientos establecidos para tales fines.

Artículo N.º 97

La Carrera Académica es un sistema de reconocimiento y valoración de la trayectoria profesional del/la profesor/a para exaltar sus méritos y aptitudes académicas. Su finalidad es promover el desarrollo personal y profesoral, así como contribuir a su prestigio y al de la Institución en el ámbito académico y social.

Artículo N.º 98

Para los fines de este Reglamento, aquellos miembros del Personal Académico que hayan alcanzado la condición de Profesores/as Plenos/as serán clasificados/as estrictamente de acuerdo con la escala definida en este capítulo, sobre la única base de sus méritos académicos.

Artículo N.º 99

Los diferentes rangos que podrían obtener los/as Profesores/as Plenos/as en el INTEC, en orden ascendente son:

- a) Instructor/a,
- b) Adjunto/a,
- c) Asociado/a,
- d) Titular.

Artículo N.º 100

El rango de Profesor/a Instructor/a implica que el/la Profesor/a Pleno/a a quien se le reconoce formalmente tal calidad, posee la competencia necesaria para conducir en el área de su especialidad, procesos de aprendizaje-enseñanza de carácter curricular a nivel universitario. Se le reconoce, además, que satisface las normas de calidad y de rendimiento exigidas a través de su gestión docente, así como su probada capacidad para mantenerse al día en lo que respecta a los conocimientos que tiene la responsabilidad de transmitir a través de su quehacer universitario.

Artículo N.º 101

El rango de Adjunto/a presupone que el/la Profesor/a Pleno/a a quien se le reconoce formalmente tal jerarquía, además de poseer las aptitudes propias de un/a Instructor/a, ha demostrado que es capaz de generar y de mantener un flujo de producción de carácter educativo de calidad, apto para la enseñanza universitaria o para la alta divulgación dentro del área de competencia en la que se desempeña.

Artículo N.º 102

El rango de Asociado/a implica que el/la Profesor/a Pleno/a que lo ha alcanzado, además de haber probado tener la capacidad propia de un/a Adjunto/a, ha dado muestras de ser capaz de adelantar el arte o el conocimiento humano en las áreas de su competencia, a través de la conducción o realización de trabajos originales de investigación, cuyos resultados les sean total o parcialmente acreditables y que además se ha mantenido activo/a y productivo/a como investigador/a de calidad.

Artículo N.º 103

El rango de Titular sólo se le conferirá al/la Profesor/a Pleno/a que haya dado muestras de ser capaz de lograr el rendimiento correspondiente a un/a Asociado/a, y además haya descollado por la calidad e influencia de sus logros, ya sea en la producción de nuevos conocimientos a través de la práctica de la investigación original o en la transmisión de conocimientos válidos en el ejercicio de la docencia universitaria, en una forma que hubiera puesto de manifiesto su erudición en las materias o áreas en las que se desempeña.

Artículo N.º 104

El ingreso y el ascenso en la jerarquía de rangos académicos definida en los artículos precedentes no es automático, sino que depende exclusivamente de aquellos méritos alcanzados por el/la profesor/a conforme a la calidad de su desempeño en la docencia universitaria o en la investigación original. Tal ascenso será efectivo sólo en la medida en que la calidad del desempeño sea explícitamente reconocida como acreedora de una promoción de rango dentro de la jerarquía señalada.

Artículo N.º 105

El ascenso a los rangos académicos aquí establecidos deberá ser de manera gradual. En cada ocasión el/la profesor/a sólo podrá ascender al rango inmediatamente superior al que ocupa.

Artículo N.º 106

El proceso de evaluación se efectuará cada tres años y la convocatoria se realizará a través de cada Área Académica.

Artículo N.º 107

A cada rango de la jerarquía académica le corresponden condiciones de compensación, de conformidad con las normas y procedimientos vigentes al efecto.

Artículo N.º 108

La formación académica, la experiencia y el desempeño docente, las investigaciones y la experiencia de investigación, las publicaciones, la participación en el desarrollo institucional y de su Área Académica, la extensión universitaria y las relaciones interpersonales y la capacidad de trabajar en equipo, son los criterios que determinan la base para la evaluación de ingreso o ascenso a la Carrera Académica.

Artículo N.º 109

La presentación con fines de evaluación para ingreso o ascenso a la Carrera Académica es voluntaria. Para estos fines el/la profesor/a presentará un expediente, debidamente completado y con los soportes correspondientes, que dé cuenta de sus logros profesionales y personales, y que será tramitado a través de su Decano/a de Área.

Artículo N.º 110

En la evaluación de ingreso o ascenso a la Carrera Académica serán fuentes de información el estudiantado, un/a colega, el/la superior/a inmediato/a, el/la decano/a del Área Académica a la que el/la profesor/a está adscrito/a y el/la propio/a profesor/a.

Artículo N.º 111

La evaluación decisoria para el ingreso o ascenso a la Carrera Académica será efectuada por el Comité Evaluador, conformado por un conjunto de personas poseedoras de las debidas cualificaciones y de la competencia académica para juzgar y estimar objetivamente el valor del trabajo del/la profesor/a en su ejercicio de la docencia y de la investigación.

PÁRRAFO: Para cada proceso de evaluación la Vicerrectoría Académica hará la designación del Comité Evaluador y lo presidirá.

Artículo N.º 112

El Comité Evaluador presentará al Consejo Académico un informe con los resultados de la evaluación para el ingreso o ascenso a la Carrera Académica y con las correspondientes explicaciones que dan cuenta del seguimiento al debido proceso. El Consejo Académico recomendará a la Junta de Regentes la incorporación a la Carrera Académica de los/as candidatos/as presentados/as para su aprobación final.

Artículo N.º 113

La Junta de Regentes, tomando como base las recomendaciones del Consejo Académico, establecerá las plazas disponibles dentro de cada categoría de la jerarquía de rangos académicos aquí establecida. Una vez creada una plaza dentro de un rango cualquiera no podrá ser eliminada mientras la misma esté ocupada o haya algún/a profesor/a correspondiente al rango.

Artículo N.º 114

Aquellos/as profesores/as que conforme con los procedimientos establecidos resulten promovidos de jerarquía, pero que no pudieran ocupar el nivel jerárquico adquirido por no haber en el momento plazas vacantes en el mismo, serán considerados/as miembros correspondientes a dicho rango académico con todas las prerrogativas o derechos propios del nivel jerárquico que han alcanzado, salvo las salariales. Pasarán a disfrutar de estos derechos a medida que se vayan produciendo vacantes en cada nivel jerárquico por estricto orden cronológico, tomando como punto de referencia el momento en el que debió obtener el rango.

Capítulo XIV

DE LA CLASIFICACIÓN DOCENTE PARA PROFESORADO POR ASIGNATURA

Artículo N.º 115

La Clasificación Docente para Profesorado Por Asignatura es un sistema de reconocimiento y valoración de la trayectoria docente del/la profesor/a por asignatura. Su finalidad es promover el desarrollo personal y profesoral, así como contribuir a su prestigio en el ámbito docente.

Artículo N.º 116

Para los fines de este Reglamento, los profesores y las profesoras por asignatura serán clasificados/as estrictamente de acuerdo con la escala definida en este capítulo sobre la base de sus méritos docentes.

Artículo N.º 117

Las diferentes categorías que podrían obtener los/as Profesores/as por Asignatura del INTEC, en orden ascendente son:

- a) Profesor/a de Nivel I
- b) Profesor/a de Nivel II
- c) Profesor/a de Nivel III

Artículo N.º 118

Las categorías de Profesor/a de Nivel I y de Nivel II se le asignarán a aquellos/as profesores/as a quienes se les reconoce que poseen la competencia necesaria para conducir en el área de su especialidad, procesos de aprendizaje-enseñanza con altos estándares de calidad y que realizan una gestión docente apegada a las reglamentaciones vigentes, evidenciadas a través de los resultados de las Evaluaciones Profesorales.

Artículo N.º 119

La categoría de Profesor/a de Nivel III se le asignará a aquellos/as Profesores/as que además de cumplir las condiciones explicitadas en el artículo anterior, desarrollan proyectos de innovación en la docencia.

Artículo N.º 120

El ingreso y el ascenso en las diferentes categorías no es automático, sino que depende exclusivamente de los méritos alcanzados por el/la profesor/a conforme a la calidad de su desempeño en la docencia.

Artículo N.º 121

El ascenso a los niveles aquí establecidos deberá ser de manera gradual. En cada ocasión el/la profesor/a sólo podrá ascender al nivel inmediatamente superior al que ocupa.

Artículo N.º 122

El proceso de evaluación se efectuará cada tres años y la convocatoria se realizará a través de cada Área Académica.

Artículo N.º 123

A cada nivel de la Clasificación Docente le corresponden condiciones de compensación, de conformidad con las normas y procedimientos vigentes al efecto.

Artículo N.º 124

La formación académica y su nivel de actualización, la experiencia y el desempeño docente, la participación en las actividades de formación continua y de Desarrollo Profesional, así como el desarrollo de proyectos de innovación en la docencia son los criterios que determinan la base para la evaluación de ingreso o ascenso en el sistema de Clasificación Docente.

Artículo N.º 125

La presentación con fines de evaluación para ingreso o ascenso en la Clasificación Docente es voluntaria. Para estos fines el/la profesor/a actualizará su expediente, garantizando que en el mismo queden incluidos los soportes correspondientes.

Artículo N.º 126

En la evaluación de ingreso o ascenso en la Clasificación Docente serán fuentes de información el estudiantado, el/la superior/a inmediato/a, el/la propio/a profesor/a y otras fuentes internas de relevancia que den cuenta de su gestión docente.

Artículo N.º 127

La evaluación decisoria para ingreso o ascenso a la Clasificación Docente será efectuada por el Comité Evaluador, con-

formado por un conjunto de personas poseedoras de las debidas cualificaciones y de la competencia académica para juzgar y estimar objetivamente el valor del trabajo del/la profesor/a en su ejercicio de la docencia.

PÁRRAFO: Para cada proceso de evaluación la Vicerrectoría Académica hará la designación del Comité Evaluador y lo presidirá.

Artículo N.º 128

Después de un proceso de evaluación conducido según las normas y procedimientos vigentes y en el que no se ha incurrido en vicios o errores de fondo o de forma que lo invaliden, el dictamen emitido por el Comité Evaluador nunca podrá ser revocado o desconocido por ninguna otra instancia.

Artículo N.º 129

El Comité Evaluador presentará al Consejo Académico, para su visto bueno, un informe con los resultados de la evaluación para el ingreso o ascenso a la Clasificación Docente y las correspondientes explicaciones que dan cuenta del seguimiento al debido proceso.

Capítulo XV

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo N.º 130

El presente reglamento regula las situaciones que se efectúen después de su vigencia y aquellas que están en curso y que no han sido objeto de reglamentación.

Artículo N.º 131

El presente Reglamento de Personal Académico deroga cualquier resolución o reglamento anterior que le sea contrario.

Artículo N.º 132

Los manuales de normas de procedimientos establecidos, no deberán contradecir lo consignado en este Reglamento de Personal Académico, so pena de nulidad. En caso de que ello ocurriera, la o las partes en contradicción serán consideradas nulas.

Artículo N.º 133

De acuerdo con los Estatutos del INTEC, en aquellos casos en los que surjan dudas sobre la interpretación o aplicación de este Reglamento serán resueltos por el Rector en primera instancia, previa consulta con el Consejo Académico.

Artículo N.º 134

El Consejo Académico es la única instancia autorizada para modificar el presente Reglamento.

Artículo N.º 135

El presente Reglamento, entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

COLOFÓN

La presente edición del **Reglamento del Personal Académico** del Instituto Tecnológico de Santo Domingo, fue impresa en el mes de septiembre del año 2009 en los talleres gráficos de Editora Búho.

La edición consta de 500 ejemplares.
Santo Domingo, República Dominicana

Aprobado en Consejo Académico mediante Resolución No. 02 - 06/2009
Santo Domingo, D.N., Septiembre 2009