

**Res. No. 10/2021**

**DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

**CONSIDERANDO:**

- Que el personal docente es uno de los actores fundamentales en las entidades educativas en cualesquiera de sus niveles.
- Que el Reglamento del Personal Docente constituye el marco normativo que establece los requisitos que deben cumplir los profesionales para incorporarse a la práctica docente en la UCE, así como los deberes y responsabilidades de los mismos, entre otros aspectos de importancia.
- Que es facultad de este Consejo Superior Universitario reconocer y aprobar propuestas de revisión de sus Reglamentaciones fundamentales orientadas a la mejora de los procesos institucionales.

**VISTOS:** a) La Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología,

b) Las reglamentaciones para instituciones y programas de educación superior del MESCyT, que constituyen el marco normativo que rige y regula a las organizaciones de educación superior en la República Dominicana; y

c) El Reglamento del Personal Docente vigente.

**LEIDA:** La propuesta de modificación y actualización al contenido del Reglamento del Personal Docente elaborada por un equipo técnico liderado por la directora de Recursos humanos, en la cual se incluye además la Carrera Académica.

**ACEPTADAS:** Las opiniones y sugerencias de los señores miembros del Honorable Consejo Superior Universitario.

En virtud de las atribuciones que otorgan a este Consejo Superior Universitario El Título IV, artículo 20, literal k, de los Estatutos de la UCE,

**RESUELVE**

1. Acoger, como al efecto acoge, el documento que contiene la propuesta revisada y actualizada del Reglamento para el personal Docente de la UCE, cuyo texto completo se anexa a la presente Resolución.
2. Aprobar, como al efecto aprueba, el contenido de la Propuesta para la aplicación de la Carrera Académica que se incorpora al Referido Reglamento.
3. Ordenar, como al efecto ordena, a la Directora de Recursos Humanos, difundir entre el personal administrativo y docente del Campus Central y las Extensiones Universitarias, el documento contentivo del nuevo Reglamento aprobado por la presente Resolución.


-sigue al dorso-

4. Derogar, como al efecto deroga, toda norma o disposición anterior contrarias al espíritu y contenido de la nueva propuesta de Reglamento para el Personal Docente.
5. Notificar a las unidades académicas y administrativas pertinentes para los fines correspondientes.

**Infórmese a la Comunidad UCEANA**

Dada en San Pedro de Macorís, República Dominicana, a los veintiséis (26) días del mes de mayo del año 2021.

**Dr. José E. Hazim Frappier**  
Presidente del Consejo Superior  
Universitario

  
**Lic. Vilma Kamei Hazim Torres**  
Secretaria del Consejo Superior  
Universitario.

JEHF/VKHT  
ibm



# Reglamento del Personal Docente Universidad Central del Este

**Revisión y Actualización  
Abril de 2021**

## **PRESENTACIÓN**

La Docencia es la actividad esencial sobre la que descansa la Universidad Central del Este; además de la Investigación y la Extensión. Debido a que los profesores son actores imprescindibles en el proceso enseñanza-aprendizaje, éstos deben ser profesionales calificados y conocedores a profundidad del contenido temático de las asignaturas que imparten. Además, deben cumplir con otros requisitos contemplados en el presente reglamento a fin de garantizar la calidad de las actividades académicas a ser desarrolladas, las que deben sustentarse en la verdad científica, valores y principios éticos.

El presente reglamento ha sido revisado, buscando con esta adecuarla a los nuevos procesos internos y en cumplimiento de las normativas establecidas por organismos reguladores nacionales e internacionales.

Se establecen en este también, carrera académica, las categorías de los profesores, los criterios de evaluación, además de los derechos y deberes.

Este documento constituye una fuente de consulta obligada del personal docente, y una herramienta de ejecución para las unidades académicas, pues norma aspectos tan esenciales como la vinculación, permanencia; integración efectiva al quehacer académico entre otros aspectos de relevancia.

## **PROPÓSITOS**

El presente reglamento persigue los siguientes propósitos y/o objetivos:

1. Establecer el marco de referencia normativa en la ejecutoria de la labor docente en la UCE.
2. Propiciar las bases para el desarrollo de la labor académica sustentada en la verdad científica y los valores éticos en la educación superior.
3. Establecer los criterios que permitan cualificar los actos reñidos con la ética, la moral y las buenas costumbres en el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión.
4. Establecer la clasificación del Personal Docente de la UCE, por categoría y tiempo de dedicación.
5. Consignar los derechos y deberes del personal docente.
6. Establecer las bases y los criterios de competencia académica y profesional de los profesores.
7. Pautar las normas que permitan fomentar la armonía y buenas relaciones entre el personal docente, directivo y la comunidad de la UCE en general.
8. Definir la Estructura de la Carrera Docente en la Universidad Central del Este

# CAPÍTULO I

## DEFINICIONES

**Art. 1** La Universidad Central del Este, dando cumplimiento a su misión de colaborar en la formación de profesionales y técnicos íntegros que puedan vincularse a la sociedad, propiciando así el desarrollo personal y colectivo, se revisa el Reglamento Docente Universitario con el propósito de propiciar el desarrollo humano y profesional de su cuerpo de profesores, estableciendo condiciones que posibiliten la consolidación de las competencias de los miembros de su comunidad educativa.

**PÁRRAFO:** para fines de simplificación del lenguaje de este documento en lo adelante la Universidad Central del Este se denominará **La Universidad** y el Reglamento Docente Universitario se denominará **El reglamento**.

**Art. 2** El reglamento solo se aplicará a los Profesores vinculados o contratados por La Universidad.

**Art. 3** Se considera como **profesor** de La Universidad a la persona contratada para el ejercicio de la docencia, la investigación, la extensión, labores administrativas y otras actividades orientadas a garantizar una formación integral de la comunidad estudiantil conforme al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

**Art. 4** El reglamento forma parte del contrato que La Universidad celebra con los miembros del cuerpo de profesores, quien al firmarlo declara conocerlo y aceptarlo.

**Párrafo:** El contrato entre la Universidad y el profesor se rige por la legislación laboral vigente en la República Dominicana y por El Reglamento.

## **CAPÍTULO II**

### **PERFIL DEL PROFESOR**

**Art. 5** El Profesor de la Universidad debe distinguirse por su compromiso con los valores y principios rectores, además de evidenciar a través de su accionar la disposición para aportar a la consecución de la misión y visión institucionales. A su vez debe ser competente para integrarse y colaborar con los procesos de formación de los estudiantes, destacar sus condiciones humanas evidenciadas a través del trato y el respeto hacia los demás miembros de la comunidad educativa, disponibilidad de aprendizaje permanente, investigación, actualización, compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones.

### **DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL DOCENTE**

**Art. 6** Para ingresar al personal docente se deberán cumplir una serie de requisitos que deberán ser conservados como evidencias y que se mantendrán en el expediente del docente que ha sido contratado.

#### **Requisitos de Ingreso del Personal Docente.**

- a) Poseer título de Maestría en su área de formación, preferiblemente.
- b) Edad máxima de Contratación sin condicionantes 55 años.
- c) Poseer probada solvencia moral y ética, evidenciado a través de la emisión de un certificado de buena conducta.
- d) Gozar de buena salud evidenciado a través de un certificado médico, luego someterse a pruebas mínimas determinadas según la necesidad
- e) Aceptar las reglamentaciones, normas institucionales y bases reglamentadas de la UCE.
- f) Presentar evidencias de competencias docentes, si las hubiere.
- g) Someterse a procesos de evaluación.

- h) Evidencias de participación en cursos de metodología de la enseñanza de educación superior o tomar los impartidos por la institución para tales fines.
- i) Evidencias de participación en el curso de inducción docente, administrado por el Departamento de Desarrollo Académico.

## **DE LA SOLICITUD DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**

**Art. 7** La solicitud de contratación del profesor para realiza labores de docencia, investigación o la extensión, se realizará teniendo en cuenta la normativa laboral dominicana y lo pautado en este reglamento tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Preparación académica y profesional.
- b) Investigaciones y publicaciones realizadas.
- c) Experiencia docente, de investigación o profesional.
- d) Evidencias de competencias docentes.
- e) Evidencias de comportamiento ético y profesional.
- f) Capacidad de relacionarse y comunicarse.
- g) Disposición a respetar la naturaleza de la institución y sus fines.

**Art. 8** Se deberán presentar una serie de documentos para la construcción del expediente docente que deberán ser presentados junto a la solicitud de nombramiento. La Documentación deberá ser presentada en todos los casos, si el profesor no posee las evidencias la contratación se detendrá hasta tanto se cumpla con todos los requisitos

**PÁRRAFO:** El candidato a profesor dirigirá una carta de intención a la Unidad Académica correspondiente especificando su disponibilidad de integrarse a la docencia, y a través de esta autorizará a la institución la posibilidad de ser sometido



a procesos de evaluación, a esta comunicación le serán anexados los siguientes documentos:

En caso de ser dominicano:

- a) Currículo Actualizado
- b) Copia de Exequátur
- c) Certificaciones de Grado, Postgrado, Maestría, Doctorado
- d) Certificaciones de actualizaciones recientes
- e) Certificación de experiencia en otros trabajos.
- f) Fotocopia de la Cédula de Identidad y Electoral

En el caso de los extranjeros:

- a) Copia del pasaporte
- b) Copia de la residencia, Visado NM1, Carné de Interior y Policía, Carné de Migración (cualquiera de los documentos aplica)
- c) Cédula de identidad de extranjería (emitida en su país)
- d) Certificado de Antecedentes Penales (certificado en su país de procedencia)
- e) Dos cartas de referencia (pueden ser de otros docentes de la UCE) o cualquier persona que pueda dar fe de sobre sus acciones.
- f) Récord de notas del ultimo grado de educación superior, certificado por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT), excepto los egresados de la UCE.

- La Dirección o Coordinación de la Unidad Académica.
- La Dirección de Desarrollo Académico
- La Dirección de Recursos Humanos

En cada caso los participantes del comité expresarán su criterio a través de un documento o rubrica para los fines

**PÁRRAFO C** En caso de que el director o coordinador de área considerase innecesario el proceso contemplado en el párrafo A, deberá realizar una comunicación que respalde su decisión de integrar al candidato obviando este proceso.

Después de concluido este proceso, la Unidad Académica remitirá los expedientes a la Dirección de Recursos Humanos, quien presentará al candidato los detalles de la contratación. De ser aceptada la oferta por el candidato, se tramitará el nombramiento a las instancias correspondientes.

***Inciso C.1.** Vicerrectoría correspondiente aprobará o rechazará la solicitud presentada y tramitará a través de la Vicerrectoría Ejecutiva, quien remitirá a la Rectoría para el correspondiente nombramiento.*

***Inciso C.2.** Luego de Firmado el nombramiento, se envía el expediente a la Dirección de Recursos Humanos para fines de cumplimiento de los aspectos legales y respectiva firma de aceptación del contrato por parte del docente, se informará a la Unidad Académica y a la Unidad de Desarrollo Académico para los fines del Proceso de Inducción.*

**Art. 9** 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.

**Art. 10** Los Profesores por Asignatura se contratan por período académico. Podrán ser recontratados de acuerdo con las necesidades académicas, el resultado de la evaluación profesoral y el desempeño docente.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LA CATEGORÍA DEL PERSONAL DOCENTE.**

La categoría del personal docente es el conjunto jerárquico que se establece para clasificar a los profesores de acuerdo con su titulación, experiencia académica y profesional, producción intelectual, calidad de los servicios prestados y tiempo de vinculación a la misma.

**Art. 11**        En la Universidad Central del Este las categorías son las siguientes:

**Profesor por Hora:** es el profesional contratado por la Universidad para impartir docencia para asignaturas determinadas y cuya carga horaria fluctúa según la demanda de los estudiantes y la disponibilidad de los grupos

**Profesor Especial:** Es la persona que, por sus condiciones profesionales excepcionales, por su calidad académica extraordinaria, es contratada para desarrollar labores académicas de investigación o extensión.

**Profesor Invitado:** Es el profesor nacional o extranjero que, por su alto grado académico, relevante labor profesional, académico y científico, es contratado para dictar cátedras, charlas, cursos, conferencias o para participar en labores académicas, de investigación y/o extensión, sobre temas de su competencia por un período determinado. Esta condición sólo permanecerá durante la vigencia del contrato para el desempeño de esas actividades.

***PARRAFO:** Se podrá prescindir del requisito de grado académico, sólo cuando la producción científica, literaria, artística o técnica de un candidato haya sido excepcional y que la sociedad le reconozca mayor valor a su desempeño que cualquier grado académico.*

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LA DEDICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**

**Art. 12** En cualesquiera de las categorías incluidas en el presente estatuto, se tomará en cuenta el tiempo de dedicación a la actividad académica, administrativa, de investigación y extensión, y de conformidad se establece la siguiente clasificación:

1. Profesor de Tiempo Completo
2. Profesor de Medio Tiempo
3. Profesor por Hora

#### **DEFINICIONES:**

**Profesor de Tiempo Completo**, es aquel que se compromete a prestar sus servicios a la UCE en actividades académicas, investigativas y de extensión, durante una jornada de 25 a 40 horas semanales.

**Profesor de Medio Tiempo**, es aquel que se compromete a prestar sus servicios a la UCE en una jornada semanal comprendida entre 11 y 24 horas

**Profesor de Horas - Clases**, es aquel que se compromete a impartir una carga académica de 1 a 10 horas de docencia semanales.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE**

**Art. 13** Son derechos del docente.

- a) Participar de los programas de bienestar que le corresponda según su categoría y funciones conforme a las políticas y normas establecidas a tales fines en la universidad y la normativa de trabajo vigente.

- b) Recibir un trato respetuoso de las autoridades universitarias, colegas, personal administrativo y de los estudiantes.

***PARRAFO: Sobre el Beneficio de Becas a Dependientes: A la muerte de un docente, incapacidad física o mental, que lo inhabilite para el desempeño de sus funciones, los beneficiarios que estuvieren cursando estudios en la Universidad amparados por el programa de becas mantendrán este beneficio, hasta concluir sus estudios.***

- c) Derecho a recibir formación continua y a participar de actividades de carácter científico, cursos, seminarios de actualización, congresos que le ayuden en el fortalecimiento de sus competencias docentes.
- d) Derecho a que se le reconozca su labor académica y profesional además de ser tomados en cuenta en los procesos de promoción del personal docente.
- e) Derecho a contar con el aval de la universidad cuando le sea requerido, para participar en calidad de candidato a becas o concursos en el exterior, postulaciones a premios en ámbito profesional, cultural, comunitario, otros, siempre que cumpla con los requisitos establecidos por el programa o merito al que aplique, cuando esto contribuya a la superación personal, profesional y al mejoramiento de su labor académica en la institución.
- f) Derecho a contar con el respaldo de la institución para la publicación de obras literarias o científicas, según las políticas de publicaciones de la universidad y a la disponibilidad financiera presupuestada para esos fines.
- g) Derecho a participar de la política de bienestar vigente para el otorgamiento de beneficios según los criterios y las políticas establecidas para estos fines.
- h) Participar de cualquier beneficio otorgado al personal de su misma categoría, sin ser objeto de exclusión, según lo estipulado en los reglamentos para tales fines.
- i) Derecho a recibir su salario íntegro en función del cumplimiento de sus atribuciones como docente universitario.

## **CAPÍTULO VI**

### **DE LOS DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE**

#### **Art. 14** Son Deberes del Profesor:

- a) Desarrollar a cabalidad el contenido temático de los programas de clase del número de asignaturas de un periodo establecido y dentro de las fechas contempladas en el Calendario Académico.
- b) Presentar y discutir con los estudiantes, en la primera sección de clases del semestre, el programa a desarrollar en la asignatura con todos sus componentes.
- c) Impartir las docencias Presencial o Virtual, Teóricas o Prácticas en las horas y espacios asignados para estos fines y que son informadas a través de la carga académica.
- d) Aplicar las evaluaciones en los plazos establecidos en el Calendario Académico y dar a conocer los resultados a los estudiantes en el tiempo previsto en el Reglamento Académico.
- e) Participar en la elaboración, revisión y actualización de los programas de las asignaturas a su cargo, en coordinación con la dirección académica correspondiente.
- f) Registrar sus entradas y salidas de las actividades académicas a través de los medios estipulados por las instancias correspondientes para estos fines, estos medios podrán ser electrónicos (reloj biométrico) o manuales (registro de firmas) este registro debe realizarse al ingreso y salida de cada asignatura consignada en la carga académica del docente.
- g) Evaluar el rendimiento y progreso académico de los estudiantes mediante la aplicación de pruebas, trabajos prácticos, y otras metodologías pedagógicas contempladas en el programa de la asignatura y programadas a través del Calendario Académico.
- h) Asignar actividades de prácticas investigativas a los estudiantes dentro o fuera del horario de clases, dirigidas a garantizar la formación integral, la capacitación científica y profesional del egresado.
- i) Proponer y programar cada semestre junto a la Dirección del Departamento Académico correspondiente, prácticas y/o viajes académicos necesarios para fortalecer las competencias, estos pueden ser dentro o fuera del Campus Universitario, realizando para esto los trámites pertinentes.

- j) Aclarar las dudas de los estudiantes en torno a los resultados de las evaluaciones, otorgándoles el derecho de revisión de los criterios.
- k) Realizar los reportes de calificaciones en las fechas consignadas en el Calendario Académico.
- l) Comunicar a la Director Académica correspondiente, las inasistencias frecuentes de los estudiantes por causas justificadas o no, para tomar las medidas de lugar.
- m) Comunicar a la Dirección Académica correspondiente su inasistencia, coordinando además con los estudiantes las fechas de reposición las horas de docencia dejadas de impartir durante el transcurso del semestre, estos acuerdos deben ser del conocimiento de la Dirección Académica.
- n) Integrar la investigación y la discusión científica, como dinámica de grupo y estrategia pedagógica, en el proceso enseñanza-aprendizaje, y de esta forma lograr la participación de los estudiantes en dichas actividades.
- o) Desarrollar la actividad académica con objetividad basado en la verdad científica, respetando las diferentes corrientes de pensamientos, credos preferencias políticas, sexuales y religiosas, tal como se especifica en la filosofía de la institución.
- p) Participar en actividades de actualización y ampliación del conocimiento, a través de los cursos que se ofrecen en el programa de Desarrollo Académico de la Universidad.
- q) Participar cuando le sea requerido en la elaboración de los Trabajos de Grado, en funciones tales como: Facilitador, Asesor, Jurado Examinador, Observador, cumpliendo las normativas establecidas para estos fines.
- r) Participar en las actividades culturales, científicos, educativas organizados o auspiciados por la Universidad, dentro o fuera de sus campus.
- s) Disfrutar de periodos de descanso (vacaciones) estipulados en el Calendario Académico al finalizar cada semestre, los cuales equivalen a los días de Vacaciones consignados en el Art. 277 del Código de Trabajo.
- t) Exhibir un comportamiento apegado a los principios éticos, morales y de buenas relaciones humanas con estudiantes, profesores y demás autoridades universitarias.
- u) Cumplir y velar por que se cumplan los reglamentos y disposiciones administrativas de la Universidad.

## **CAPÍTULO VII**

### **DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**

**Art. 15** La calidad en el desempeño de la docencia, la investigación y la extensión del personal docente, será evaluada periódicamente, como requisito indispensable para la permanencia en la Universidad.

**Art. 16** La evaluación al personal docente permite valorar la calidad del desempeño del docente y aplicar los correctivos de lugar, según lo establecido en el Reglamento Académico.

**Art. 17** La evaluación a los profesores, se realizará por lo menos una vez al año, y en casos especiales, cuando así lo disponga el Consejo Académico.

**Art. 18** La administración y aplicación de la evaluación, es responsabilidad de la Vicerrectoría Académica y del Departamento de Recursos Humanos, a través del Departamento de Desarrollo Académico, con la participación de los directores y el coordinador académicos, según sea el caso.

**Art. 19** El proceso de evaluación tendrá los siguientes componentes:

- a) La evaluación por los estudiantes en los aspectos básicos que determinan la valoración efectiva del proceso enseñanza-aprendizaje.
- b) La evaluación por parte del director en los aspectos relativos al: cumplimiento de sus deberes y obligaciones, responsabilidades, exactitud en la preparación de reportes, asistencia, puntualidad a clases, participación en actividades institucionales, apoyo al estudiantado en su proceso de aprendizaje, relación interpersonal, actitud hacia los procesos de supervisión, nivel de actualización académico-científico.
- c) La coevaluación o evaluación de pares, evaluación del profesor por su colega sobre aspectos relacionados con el trabajo en equipo, metodología del proceso enseñanza-aprendizaje.



- d) La autoevaluación, con la cual el docente reflexiona sobre su labor académica durante cada año.

**Art. 20** Los instrumentos de evaluación serán dados a conocer por el departamento de Desarrollo Académico al profesor, previo a su aplicación.

**Art. 21** Los resultados de las evaluaciones son confidenciales y serán comunicados de forma individual a los profesores y a los supervisores para tomar las acciones pertinentes.

***PARRAFO:** En caso de desacuerdo con los resultados de la evaluación, el profesor podrá recurrir al Departamento de Desarrollo Profesional, a presentar sus observaciones en un plazo no mayor de diez (10) días, a partir de la notificación.*

**Art. 22** Los resultados de las evaluaciones son utilizados para implementar acciones dirigidas a fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje o aplicar los correctivos de acuerdo con lo consignado en el presente Reglamento Académico de esta Institución.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS**

**Art. 23.-** Los profesores pueden tramitar permisos o licencias a la Dirección de Recursos Humanos a través de la Dirección Académica para que el mismo sea concedido deberá recibir el visto bueno de la Vice-Rectoría Académica y la Vicerrectoría Ejecutiva en los siguientes casos:

- a) Por razones de enfermedad y/o embarazo (en todos los casos respaldados por una licencia médica, de lo contrario se asumirá como abandono de funciones).
- b) Para asistir a actividades científicas y académicas dentro o fuera de la universidad, con autorización previa de la autoridad que ejerza las funciones de supervisión.

- c) Para ocupar cargos en organizaciones nacionales e internacionales, siempre que estos interfieran en sus obligaciones académicas.
- d) Para tomar cursos de actualización o de superación profesional.
- e) Otras razones atendibles por la Dirección Académica correspondiente y la aprobación de la Vicerrectoría Académica.

**PARRAFO:** *Cuando la Licencia no es por razones de enfermedad y/o embarazo, la Rectoría decidirá la concesión o no de disfrute de sueldo.*

**Art. 24** Una vez concluya el período de la licencia y no persista la causa que le dio origen, el profesor deberá reintegrarse a sus funciones. Si así no lo hiciera, pierde su condición de docente y los beneficios derivados de la contratación.

**Art. 25** Será responsabilidad de la dirección académica correspondiente proponer las acciones de lugar, de modo que el permiso o la licencia no afecte el desenvolvimiento normal de la docencia.

## **CAPÍTULO IX**

### **DE LAS DISTINCIONES Y HONORES**

**Art. 26** El Consejo Superior Universitario, podrá otorgar distinciones o títulos honoríficos, dentro de las siguientes categorías:

- Profesor Consultor
- Profesor Honorario
- Profesor Meritísimo
- Profesor Distinguido
- Doctor Honoris Causa

**Profesor Consultor:** Título honorífico que otorga la universidad a profesores, intelectuales, investigadores, con el propósito de establecer una relación permanente de colaboración para beneficio y satisfacción mutua, siempre que éstos hayan demostrado interés por esta Universidad.

**Profesor Honorario:** Es un título otorgado a un profesor en reconocimiento a la capacidad creadora, a los méritos logrados en la actividad académica de enseñanza e investigación, a su espíritu de servicios a la comunidad nacional y a la humanidad; cuyas acciones hayan contribuido a mejorar la calidad de vida de los pueblos. Este título podría ser otorgado a un profesor sin importar su procedencia, siempre que reúna las condiciones señaladas anteriormente.

**Profesor Meritísimo:** Este título se concede a los profesores de la universidad que, habiendo cesado en el servicio activo, merezcan tal reconocimiento, por haberse distinguido en la docencia en forma excepcional, haber contribuido con el prestigio y haber puesto en alto el buen nombre de esta institución. Para otorgarlo, se tomará en consideración, además, las ejecutorias en la investigación científica; la creación literaria o artística; las publicaciones de obras o la contribución al servicio social.

**Profesor Distinguido:** Es el reconocimiento que la universidad otorga a profesores activos, cuya labor de servicios docentes, durante gran parte de su vida, haya resultado en un gran aporte a la sociedad y constituya obra de reconocimiento en la sociedad.

**Doctor Honoris Causa:** Grado académico excepcional que se otorga a intelectuales o ciudadanos particulares, por sus contribuciones al desarrollo de las Ciencias, las Artes, o cualesquiera otras manifestaciones del saber humano, en su campo profesional, o mediante actuaciones que promuevan el desarrollo de los valores más apreciados de la humanidad.

***PARRAFO:** El Consejo Superior Universitario podrá otorgar el título de Profesor Meritísimo Póstumo a profesores fallecidos de la UCE, siempre que hayan alcanzado los méritos y condiciones indicadas en este artículo.*

## **CAPÍTULO X**

### **DE LAS FALTAS Y SANCIONES**

**Art. 27** Como órgano disciplinario se establece el Comité Permanente de Ética y Disciplina Docente, instancia que ventila y conoce las faltas cometidas por los Docentes e impone las sanciones correspondientes por las infracciones cometidas. El mismo está integrado por:

- a) La Vicerrectoría Académica
- b) La Dirección de Recursos Humanos
- c) Dirección de Desarrollo Académico
- d) La Dirección de la carrera correspondiente.
- e) Un representante permanente del Cuerpo Docente.

En las Extensiones Universitarias, el Consejo Disciplinario estará integrado por:

- a) El Coordinador General de Extensiones Universitarias
- b) El Director de la extensión universitaria en la que se dé el caso
- c) Un profesor de la carrera donde está inscrito el estudiante, o este adscrito el docente
- d) El presidente del Comité de Estudiantes de la carrera (con voz, pero sin voto)

**Art. 28** Serán investigadas y consideradas sancionables las faltas cometidas a raíz de posibles violaciones contempladas en los documentos y normativas internas de la universidad, así como las violaciones contempladas en la normativa laboral dominicana, realizando indagatorias de acciones cometidas por parte del docente, pudiendo estas acciones involucrar a estudiantes, funcionarios universitarios, padres de alumnos, visitantes al recinto universitario y otros.

Tomando como parámetros las contempladas en:

- Código de Trabajo de la Republica Dominicana
- Código de Ética de la Universidad Central del Este

- El reglamento del Personal Docente en cualquiera de sus artículos
- Reglamento Interno del Personal

**Art. 29** Serán revisadas las acciones que impliquen:

- Ausencias y tardanzas injustificadas a las clases para las que fue contratado.
- Alteración o incumplimiento del programa de asignatura
- Cambios de fechas de secciones de docencia, aulas, fechas de examen, sin previa autorización de la instancia correspondiente.
- Entregas tardías de reportes de calificación, fuera de las fechas contempladas en el Calendario Académico
- Negligencias e irregularidades cometidas en el proceso de evaluación y administración de las calificaciones de los estudiantes.
- Manejo indebido de las evaluaciones en lo relativo a:
  - cambios de calificaciones
  - alteraciones de actas
  - omisiones premeditadas de reporte de calificaciones con fines fraudulentos.
- Negligencia en el manejo de las claves de acceso, usuarios y contraseñas.
- Involucramiento en actividades fraudulentas que impliquen a estudiantes, de la sección asignada, como en otras secciones asignadas a otros docentes.
- Comportamiento impropio en el trato y relaciones con los estudiantes, empleados, profesores y autoridades universitarias.
- Deslealtad a los postulados y principios filosóficos de la Institución.
- Violación de los reglamentos y normas vigentes de la universidad.
- Conducta reñida con las buenas costumbres, la moral y la ética, tanto en los recintos universitarios, así como en el ámbito social.
- Desacato y/o irrespeto a las autoridades universitarias.

**PARRAFO:** *Cualquier otra falta no contemplada en este artículo queda a interpretación y juicio del Comité Permanente de Ética y Disciplina Docente.*

**Art. 30** En los casos de violación al artículo anterior se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) **Amonestación verbal.** Cuando el docente incumpla de primera intención cualesquiera de las responsabilidades que se asocian a su contrato de trabajo, siendo la dirección de la carrera responsable de la aplicación de la sanción, de esto deberá quedar copia en el expediente del profesor. (MODELO DE AMONESTACION VERBAL ANEXA)

***Párrafo** Cuando el profesor es amonestado verbalmente por más de una ocasión durante un mismo año, dará lugar a una amonestación escrita.*

- b) **Amonestación escrita:** Se aplicará en los siguientes casos.
- 1) Por una falta considerada grave tanto por la Dirección de la Carrera o El Comité Permanente de Ética y Disciplina Docente, esta podrá aplicarse sin que sea necesario que haya habido previamente una amonestación verbal.
  - 2) Por el incumplimiento reiterado de las responsabilidades para las que fue contratado, esto implica que luego de una amonestación verbal, se aplicara una amonestación escrita. Esta amonestación será notificada a la Dirección de Recursos Humanos, quien juntamente con la Dirección de la Carrera, citara al docente y en reunión conjunta le entregará esta amonestación.
- c) **Suspensión temporal (inactividad por un semestre):** Ya que la carga académica es propiedad de la universidad y esta es administrada por la dirección académica, cuando un profesor tenga reiteradas ausencias e incumpla con sus responsabilidades administrativas, siempre que esto pueda evidenciarse y luego de haber agotado los procedimientos, podrá reducir la carga académica del profesor, darle prioridad a otro docente, siempre y cuando se pueda evidenciar que este procedimiento, hará que el

profesor mejore su quehacer. Este proceso deberá realizarse juntamente con la Dirección de Recursos Humanos, quien analizará la situación y procederá a dar sus recomendaciones.

d) **Finalización de Contrato:** Esta finalización se realizará tomando como base la normativa laboral dominicana, según el caso lo amerite.

**Art. 31** Antes de la aplicación de cualquier sanción es necesario que la instancia correspondiente, convoque al profesor para escuchar los argumentos de su defensa, a fin de poder determinar con claridad la sanción correspondiente.

*Párrafo: La no asistencia a un llamado de reunión sin excusa será considerado, como motivo de rompimiento de contrato.*

**Art. 32** La comunicación de cese de contrato de un profesor deberá establecer clara y explícitamente los motivos que la sustentan y la misma reposara en su expediente para siempre. Reservándose la universidad el derecho de volverlo a contratar.

**Art. 33** La recontractación de un profesor que ha salido de la universidad deberá ser notificada a la Dirección de Recursos Humanos, quien indagará las razones de su salida y evaluará la pertinencia de su reingreso.

**Art. 34** Un profesor que haya permanecido inactivo por más de un cuatrimestre académico sin que se evidencie en su expediente la razón de su inactividad. Sera considerado como personal de nuevo ingreso, siendo responsabilidad de la escuela mantener activa esta data.

**Art. 35** Los casos no previstos en este reglamento serán ventilados por el Consejo Académico de conformidad con el Reglamento Académico de esta universidad y la aprobación del Consejo Superior Universitario.

**Art. 36** El Consejo Académico es la instancia facultada para proponer a la consideración del Consejo Superior Universitario la incorporación de modificaciones al presente reglamento.

**Art. 37** Quedan derogadas todas las disposiciones que sean contrarias al presente reglamento.

## **CAPÍTULO XI**

### **DEL ESCALAFON PROFESORAL O CARRERA ACADÉMICA**

**Art. 38** Se denomina Carrera Académica a la ruta deliberada que se diseña con el propósito de mantener al cuerpo docente en procesos de actualización que les permiten desarrollar competencias específicas en el contexto de la enseñanza.

La Carrera Académica expresa la voluntad de la universidad de realizar su misión a través de la excelencia, es la máxima expresión del compromiso de la universidad y de su cuerpo de profesores con la excelencia, estructurando la pauta a través de un conjunto de normas que permiten y facilitan el reconocimiento, estímulo y mejoramiento integral de los profesores adscritos a la carrera, en el ámbito de su compromiso institucional.

En la Universidad Central del Este este sistema determina el ingreso, promoción y permanencia del cuerpo docente con la intencionalidad de que los mismos alcancen la máxima cualificación.

Se destaca que la concepción de la carrera docente es permeada por un carácter de gestión pedagógica del conocimiento y es un instrumento fiable que estimula la mejora continua y que abarca todo el quehacer universitario, dicese Docencia, Extensión e Investigación.

Para que este sistema alcance su efectividad posee una primera instancia que abarca una evaluación sistémica del conjunto de los docentes en periodos anuales, asimismo, permite



diseñar planes de mejora a través de la detección de necesidades de actualización y mejora de competencias determinantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La autoridad que rige la Carrera Académica en el ámbito de la UCE es la Comisión Permanente de Evaluación y Seguimiento de la Carrera Docente que obtiene sus representantes de los órganos académicos, Consejo Superior Universitario, Consejo Académico y Claustro Docente.

## **CAPÍTULO XII.**

### **DE LOS PROPÓSITOS**

**Art. 39** Es el propósito fundamental de la Carrera Académica UCE, ofrecer al docente que ha decidido ingresar a esta digna profesión la oportunidad de transitar por una vía que le permita desarrollarse y permanecer en los estamentos de la universidad.

1. Provee al profesor estabilidad y una compensación acorde a sus aportes en el ámbito de la docencia, la investigación y a la extensión.
2. Estimular la dedicación del profesor a la docencia, la investigación y la extensión.
3. Fomentar el desarrollo personal y profesional en beneficio propio, de los estudiantes, de la comunidad y del país.

**Art. 40** Los procesos de evaluación para el ingreso, permanencia y el desarrollo en la Carrera Académica se caracterizan por ser:

- a) Imparciales
- b) Veraces
- c) Honestos
- d) Éticos
- e) Transparentes

## CAPITULO XIII

### CATEGORIAS DOCENTES DENTRO DE LA CARRERA ACADEMICA

**Art. 41** El profesor de la Institución podrá pertenecer a la Carrera Académica y obtener sus rangos, acogiéndose a los requisitos correspondientes. En la Carrera Académica en la UCE se han estipulado las siguientes categorías docentes:

- Profesor Provisional
- Profesor Asociado
- Profesor Titular.

## CAPÍTULO XIV

### REQUISITOS PARA EL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA

#### DEL INGRESO

**Art. 42** Para aplicación e ingreso al Sistema de Carrera Académica, la puerta de entrada es la categoría de **Profesor Provisional** para la cual se deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Poseer título de Maestría en su área de docencia.
2. Mantener cualidades profesionales, académicas y éticas compatibles con la filosofía de la UCE.
3. No exceder la edad máxima de ingreso a la categoría a la carrera académica (55 años).
4. Evidencia de participación en actividades curriculares y extracurriculares

5. Mostrar evidencias de su desarrollo en la docencia y en el servicio
6. Haber sido profesor por horas por un periodo mínimo de cinco años.
7. Haber obtenido de manera consecutiva, evaluaciones del desempeño de los últimos tres años a su postulación en muy bueno o su equivalente de 90 puntos en promedio.
8. Presentar tres cartas de recomendación de emitidas por colegas o superiores en las que se describan las cualidades que hacen al docente merecedor de participar de la CA.
9. Haber completado el Diplomado de Modelo Educativo UCE o su equivalente.
10. Evidencia de por lo menos tres publicaciones realizadas en medios físicos o electrónicos.
11. Evidencia de actualización profesional continua.
12. Poseer probada solvencia moral y ética, evidenciado a través de la emisión de un certificado de buena conducta.
13. Evidencias de participación en proyectos de investigación científica y vinculación institucional
14. Gozar de buena salud evidenciado a través de un certificado médico, luego someterse a pruebas mínimas requeridas a través del reglamento del personal docente.

## **DE LA PROMOCIÓN**

**Art. 43** Para mantenerse en la Carrera Académica y su posterior promoción a la categoría de **Profesor Asociado** para la cual se deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Poseer título Doctorado en su área de formación.
2. Haber obtenido consecutivamente el resultado de las evaluaciones profesoraes de los últimos tres años previo a su postulación en los rangos de Excelente o su equivalente de 90 puntos en promedio.

3. Mantener cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad.
4. No exceder la edad límite de ingreso a la categoría
5. Mostrar evidencias de su desarrollo y actualización profesional en la docencia y en el servicio en el transcurso de la categoría ostentada
6. Haber sido profesor provisional por un periodo mínimo de 5 años.
15. Evidencia de por lo menos 2 publicaciones anuales realizadas en medios físicos o electrónicos.
16. Evidencias de actualización en el Modelo Educativo UCE en el periodo de la categoría ostentada.
17. Evidencia de participación en por lo menos 1 trabajo de investigación científica, anualmente.
18. Ser recomendado y aceptado para su promoción a la siguiente categoría por los organismos correspondientes.

**Art. 44** Para promoción a la categoría de **Profesor Titular** para la cual se deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Poseer título de Doctorado en su área de formación.
2. Haber obtenido consecutivamente el resultado de las evaluaciones profesoraes de los últimos 3 años previo a su postulación en los rangos de Excelente o 95 puntos en promedio.
3. Haber sido profesor asociado durante cinco años.
4. Mantener cualidades profesionales, académicas, personales y éticas compatibles con la filosofía de la Universidad.
5. No exceder la edad límite de ingreso a la categoría
6. Mostrar evidencias de su desarrollo y actualización profesional en la docencia y en el servicio en el transcurso de la categoría ostentada.
7. Evidencias de actualización en el Modelo Educativo UCE

8. Evidencia de por lo menos 2 publicaciones anuales realizadas en medios físicos o electrónicos durante el periodo en el que ha permanecido en la carrera académica
9. Evidencia de participación en por lo menos un trabajo de investigación científica anual.
10. Ser recomendado y aceptado para esta categoría por los organismos correspondientes.

**Inciso:** El profesor que al momento de su jubilación fuere Profesor Titular y cuya labor durante su carrera haya sido notable, podrá ser considerado para el rango de Profesor Meritísimo y tendrá lugar de honor en los actos públicos que la universidad organice.

**Art. 45** La recomendación para que se otorgue el rango de Profesor Meritísimo 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 al Consejo Superior Universitario. El Rector puede, por iniciativa propia, recomendar Consejo Superior Universitario la concesión del rango de Profesor Emérito.

**Art. 46** El profesor que renuncie o que la universidad concluya su contrato quedará automáticamente excluido de la Carrera Académica, exceptuando los casos de licencia.

## **DE LA PERMANENCIA**

**Art. 47** Para permanecer en la Carrera Académica se deberá cumplir con los requisitos siguientes:

1. Evidencias de una publicación anual
2. Evidencias de Evaluación del Desempeño en rango igual o superior a 90 puntos.
3. Evidencias de participación en actividades académicas (ponencias, talleres, reuniones de facultad, entre otros) según lo amerite la categoría en la que se encuentre el profesor.

## **DE LA SALIDA**

**Art. 48** El Comité de Carrera Académica realizara una revisión anual del cumplimiento de las condiciones de permanencia con la finalidad de alertar al profesor de la inactividad del proceso con el fin de que se ajuste para poder permanecer en la carrera.

Para esto se utilizarán una serie de formularios que permitan un seguimiento de cumplimiento de requisitos de promoción, permanencia o potencial salida, los mismos serán aplicados por el Comité de Carrera Académica y les permitirá una toma de decisiones documentada.

## **DE LAS CONVOCATORIAS**

**Art. 49** El Comité de Carrera Académica evaluará junto a las instancias de gobierno de la UCE la pertinencia de las convocatorias o concursos para aplicar a la carrera docente, según la disponibilidad y plazas habilitadas a los fines.

**Art. 50** 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 Profesorado, 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 Departamento de Desarrollo Académico recogerá y actualizará las informaciones suministradas por los departamentos

**Art. 51** 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.

**Art. 52** El Comité de Carrera Académica podrá recabar cualquier tipo de información adicional, cuando lo juzgue necesario, para lograr una evaluación más objetiva.

**Art. 53** Una vez concluido el proceso, el Comité de Carrera Académica enviará a la Rectoría los resultados de las evaluaciones.

**Art. 54** Anualmente, se revisarán los expedientes del profesor perteneciente a la Carrera Académica, para evaluar su posible promoción a los rangos correspondientes.

## **DE LA REMUNERACION**

**Art. 55** Se determinan incentivos económicos aplicados a cada categoría que permitan y evidencien la voluntad de mantener el más alto nivel de calidad. Estos montos serán revisados de manera conveniente y oportuna; el pago por horas determinado para el inicio de la carrera es el siguiente:

- Profesor Provisional - pago por Hora RD\$1,000.00
- Profesor Asociado - pago por Hora RD\$1,300.00
- Profesor Titular - pago por Hora RD\$1,700.00

## **DEL COMITÉ DE CARRERA ACADEMICA.**

**Art. 56** El Comité de Carrera Académica estará constituido de la manera siguiente:

- a) El Vicerrector Académico, presidencia exoficio.
- b) El Director de Desarrollo Académico, miembros exoficio.
- c) El Director de Gestión Humana
- d) Un Decano, designado por el Rector.
- e) Un Profesor de Carrera Académica, por cada facultad, designado por el Rector.
- f) El Director de Aseguramiento de la Calidad
- g) El Director de Gestión y Desarrollo de Proyectos

**Art. 57** El Comité se reunirá durante los períodos determinados para los fines y tendrá a su cargo el análisis de las hojas de vida de los profesores que aspiren a ser ascendidos en el Escalafón Profesorial, y decidirá su clasificación o ascenso.

## **DECISIONES DEL COMITÉ DE CARRERA ACADEMICA**

**Art. 58** Las decisiones del Comité de que tratan los artículos anteriores serán motivadas y tomadas por consenso, y de ellas se dejará constancia en acta suscrita por todos los que intervinieron en el respectivo comité, aun aquellos que hubieren disentido de una o más decisiones. En caso de que no haya consenso en el Comité de Escalafón de Sede, el Rector, junto al Consejo de Vicerrectores tomará la decisión.

Contra las decisiones que profiera el Comité de Carrera Académica, el profesor involucrado podrá interponer recursos para revisión ante el mismo Comité y/o de apelación ante el Consejo de Vicerrectores. Contra las decisiones de este último no habrá recurso alguno. Los recursos deberán ser interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión y resueltos a más tardar un (1) mes antes de la terminación del respectivo período académico.

## **EFFECTOS DE LA DECISIÓN DEL COMITÉ DE ESCALAFÓN**

**Art. 59** La decisión que aprueba el ascenso tendrá efecto a partir del periodo académico siguiente, siempre y cuando haya sido aprobado en los dos primeros meses del periodo académico, de lo contrario se correará al siguiente periodo que corresponda inmediatamente siguiente a aquel en el cual el profesor fue clasificado.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 60** Transcurridos dos meses de la aprobación del reglamento, el comité de escalafón deberá presentar un plan de trabajo en el que se contemplen las FASES de Implementación de la CARRERA ACADEMICA, contando dos años a partir de la presentación de dicho plan de trabajo se dará inicio a las convocatorias, a los fines la universidad realizara las acciones de Análisis Situacional, Proyección de Gastos, Adecuación de Sistemas, Implementación de



Programas Formativos, Divulgación a los Actores Clave, entre otras acciones que garanticen la sostenibilidad del proceso.

**Art. 61** Cualquier asunto no contemplado en este Reglamento es prerrogativa del Rector y deberá ser tramitado por los canales correspondientes.

**Art. 62** El presente reglamento ha sido presentado, visto y analizado por el Consejo Académico en reuniones convocadas a los fines y aprobado por el Consejo Superior Universitario, mediante Resolución No \_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_, para su puesta en vigencia a partir de \_\_\_\_\_.