



UNIVERSIDAD CATÓLICA BOLIVIANA "SAN PABLO"
Unidad Académica Regional La Paz

RÉGIMEN DOCENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA BOLIVIANA "SAN PABLO"

La Paz, 6 de Febrero de 2013
VRR.ACAD.NAL. 55/2013

Señor
Dr. Eric Roth
Rector Regional
UNIVERSIDAD CATOLICA BOLIVIANA "SAN PABLO"
Presente



De mi mayor consideración,

Mediante la presente remito a usted una fotocopia de Régimen Académico Docente aprobado en la reunión de la Junta Directiva del 25 de enero de 2013 mediante Res. 05/2013.

Debo mencionar que la aprobación de esta resolución es Ad-Experimentum por el término de un año para su aplicación en la Unidad Académica de La Paz.

Le reitero mis consideraciones.


Dr. Edwin Claros Arispe
Vicerrector Académico Nacional



Añdo: La mencionada
cc: Archivo

CONTENIDO

Libro I	5
TÍTULO I GENERALIDADES	5
Artículo 1 (Concepto).....	5
Artículo 2 (Marco normativo).....	5
Artículo 3 (Principios y políticas).....	5
Artículo 4 (Definiciones).....	5
TÍTULO II ADMISIÓN, CLASES, CATEGORÍAS Y FUNCIONES DEL PROFESOR	5
Capítulo I. DEL PROCESO DE ADMISIÓN	5
Artículo 5 (Proceso de Admisión).....	5
Artículo 6 (Del proceso de selección).....	6
Artículo 7 (Convocatoria pública).....	6
Artículo 8 (Comité de Selección).....	6
Artículo 9 (Calificación curricular).....	6
Artículo 10 (Calificación del plan de trabajo).....	7
Artículo 11 (Entrevista).....	7
Artículo 12 (Informe sobre el proceso de selección).....	8
Artículo 13 (Contratación).....	8
Artículo 14 (Inducción).....	8
Artículo 15 (Responsabilidad por la inducción).....	8
Artículo 16 (Invitación).....	8
Artículo 17 (Admisión por excepción).....	9
Capítulo II. COMITÉ DE ESCALAFÓN	9
Artículo 18 (Creación del Comité de Escalafón).....	9
Capítulo III. CLASES DE PROFESORES	10
Artículo 19 (Del profesor).....	10
Capítulo IV. CATEGORIZACIÓN	10
Artículo 20 (Categorización).....	10
Artículo 21 (Categorización de Profesores permanentes).....	10
Artículo 22 (Categorías de Profesores no permanentes).....	11
Artículo 23 (Profesores permanentes regionales).....	11
Capítulo V. FUNCIONES DE LOS PROFESORES	11
Artículo 24 (Funciones del Profesor Asistente de Medio Tiempo).....	11
Artículo 25 (Funciones del Profesor Asistente de Tiempo Completo).....	11
Artículo 26 (Funciones del Profesor Adjunto).....	12
Artículo 27 (Funciones del Profesor Investigador).....	12
Artículo 28 (Funciones del Profesor a tiempo horario).....	12
Artículo 29 (Funciones del Profesor invitado).....	13
Artículo 30 (Funciones del Profesor visitante).....	13

Artículo 31 (Funciones del Investigador invitado).....	13
Artículo 32 (Funciones del Investigador visitante).....	14
TÍTULO III EVALUACIÓN Y DESARROLLO.....	14
Capítulo I. DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESORADO	14
Artículo 33 (Evaluación del desempeño).....	14
Artículo 34 (Tipos de evaluación del desempeño docente).	14
Artículo 35 (Ponderación de los factores de evaluación).....	16
Artículo 36 (Usos de los resultados de la evaluación).....	16
Capítulo II. DEL DESARROLLO DEL PROFESORADO	16
Artículo 37 (Política de desarrollo).....	16
Artículo 38 (Programación de eventos).....	16
Artículo 39 (Participación en eventos de capacitación).....	17
Artículo 40 (Horario de los eventos).....	17
Artículo 41 (Evaluación de los eventos).....	17
Artículo 42 (Socialización de la capacitación).....	17
Artículo 43 (Documentos y materiales de capacitación).....	17
Artículo 44 (Acreditación del tiempo de capacitación).....	17
TÍTULO IV RÉGIMEN DE ASISTENCIA.....	17
Artículo 45 (Carga horaria laboral).....	17
Artículo 46 (Horario de trabajo).....	17
Artículo 47 (Registro de asistencia).....	17
Artículo 48 (Control de asistencia).....	17
Artículo 49 (Días de descanso).....	17
Artículo 50 (Vacación).....	17
Artículo 51 (Duración de las vacaciones).....	19
Artículo 52 (Acumulación de las vacaciones).....	19
Artículo 53 (Receso académico).....	19
Artículo 54 (Licencia remunerada).....	19
Artículo 55 (Licencia parcialmente remunerada).....	20
Artículo 56 (Licencia no remunerada).....	20
LIBRO 2.....	21
TÍTULO V DERECHOS, DEBERES, RECONOCIMIENTOS PROHIBICIONES Y	
SANCIONES	21
Capítulo I. DE LOS DERECHOS.....	21
Artículo 57 (Derechos del profesor permanente).....	21
Artículo 58 (Derechos del profesor no permanente).....	22
Capítulo II. DE LOS DEBERES	23
Artículo 59 (Deberes del profesor permanente y no permanente).....	23

Capítulo III. DEL RECONOCIMIENTO	24
Artículo 60 (Reconocimientos y distinciones).....	24
Artículo 61 (Distinción anual)	24
Artículo 62 (Incentivos).....	24
Capítulo IV. DE LAS PROHIBICIONES	24
Artículo 63 (Prohibiciones para profesores permanentes y no permanentes)....	24
Capítulo V. DE LAS SANCIONES	25
Artículo 64 (Alcances y principios).....	25
Artículo 65 (Faltas disciplinarias).....	25
Artículo 66 (Sanciones)	25
Artículo 67 Del Tribunal Disciplinario)	26
Artículo 68 (De los procedimientos).....	26
Artículo 69 (Apelación)	27
TÍTULO VI DE LOS REGISTROS Y ARCHIVOS	27
Artículo 70 (Responsabilidad por la documentación).....	27
Artículo 71 (Responsabilidad por la actualización de la información y documentación).....	27
Artículo 72 Información de las Unidades Académicas).....	27
TÍTULO VII DE LA DESVINCULACIÓN DEL PROFESOR	27
Artículo 73 (Terminación de la relación laboral).....	27
TÍTULO VIII DISPOSICIÓN FINAL	28
Artículo 74 (Vigencia)	28
ANEXO I 29	
GLOSARIO	29
ANEXO II	35
TABLAS DE EVALUACIÓN	35

LIBRO I

RÉGIMEN ACADÉMICO DOCENTE

TÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1 (Concepto)

El régimen académico docente es un conjunto de normas sobre funciones, derechos y obligaciones del profesor de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (UCB), vinculados al sistema de recursos humanos que regula la admisión, evaluación, desarrollo y desvinculación de la actividad docente en la Universidad.

ARTÍCULO 2 (Marco normativo)

El contenido del presente régimen está enmarcado en las disposiciones de la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, la Ley de Educación Avelino Siñani – Elizardo Pérez, la Ley 1545 que autoriza la instalación y funcionamiento de la UCB, la Constitución Apostólica Ex corde ecclesiae, el Estatuto y el Modelo Académico de la Universidad vigentes y otras disposiciones conexas.

ARTÍCULO 3 (Principios y políticas)

La UCB está inmersa en la sociedad boliviana y considera que el trabajo académico responde directamente a la necesidad institucional de formar profesionales capaces de contribuir al desarrollo económico y social de la sociedad, con valores éticos y cristianos. En este contexto, el profesor debe seguir los principios y políticas de la UCB que están señaladas en sus instrumentos normativos.

ARTÍCULO 4 (Definiciones)

Los conceptos utilizados en el presente régimen están definidos en el glosario que se acompaña como anexo I.

TÍTULO II ADMISIÓN, CLASES, CATEGORÍAS Y FUNCIONES DEL PROFESOR

Capítulo I. DEL PROCESO DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 5 (Proceso de Admisión)

Los profesores de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” serán admitidos, previo

proceso de selección, para el cual presentarán los siguientes documentos:

- a) Título profesional de nivel igual o superior al programa en el que impartirá docencia.
- b) Diploma en Educación Superior o equivalente.
- c) Copia de la cédula de identidad. En el caso de extranjeros, cédula de identidad de residente en Bolivia.
- d) Hoja de Vida con sus datos generales, datos educacionales y laborales.

ARTÍCULO 6 (Del proceso de selección)

El proceso de selección de profesores se realizará mediante:

- a) Convocatoria pública.
- a) Invitación
- b) Por excepción

ARTÍCULO 7 (Convocatoria pública)

La convocatoria será publicada en la página WEB de la UCB y otros medios de difusión. Debe contener al menos la siguiente información:

- a) Título de la función del profesor.
- b) Unidad que lo demanda.
- c) Perfil profesional.
- d) Solicitud de presentación de un plan de trabajo.
- e) Requisitos de postulación a la asignatura.
- f) Lugar de recepción de las postulaciones.
- g) Fecha y hora límites para la presentación de las postulaciones.

ARTÍCULO 8 (Comité de Selección)

Un Comité de Selección, presidido por el Decano/Director y conformado por dos profesores de la carrera concernida, tendrá a su cargo el proceso de evaluación de postulantes.

Es atribución del Comité decidir si procede continuar con la selección o declarar desierta la convocatoria.

ARTÍCULO 9 (Calificación curricular)

El Comité designará a uno de sus miembros para que lleve a cabo la evaluación de las

hojas de vida de los postulantes.

En el caso de la selección de profesores para la categoría de Adjunto, los postulantes deben acreditar título de doctor, o al menos de maestría en el área de especialidad de la carrera a la que postula, cuando el grado de doctor no sea aplicable a la carrera concernida.

Para el caso de Profesor investigador se deberá acreditar título de doctor.

ARTÍCULO 10 (Calificación del plan de trabajo)

Los postulantes deberán presentar un plan de trabajo según lo siguiente:

- a) En el caso de profesores de tiempo horario, el plan de trabajo es el programa de la asignatura a la que están postulando. Este programa será evaluado por un miembro del Comité, de acuerdo a los siguientes criterios mínimos:
 - Adecuación del programa al modelo de formación por competencias.
 - Articulación lógica de los contenidos.
 - Actualidad de los contenidos.
 - Actualidad de la bibliografía.
 - Método de enseñanza.
 - Formas de evaluación.
- b) En el caso de profesor asistente, adjunto e investigador, el plan de trabajo de los postulantes se evaluará en función de los siguientes criterios:
 - Objetivo del plan
 - Consistencia del plan.
 - Recursos que demanda la aplicación del plan.
 - Aplicabilidad del plan.
 - Valor agregado del plan.
 - Evaluación general del plan.

ARTÍCULO 11 (Entrevista)

La Comisión de Selección invitará a los postulantes que hubieran obtenido las notas más altas en las fases de Calificación Curricular y de Plan de Trabajo, a una entrevista que tendrá el propósito de conocer mejor al postulante y captar información complementaria que no hubiese sido recogida en las fases previas. Esta etapa incluye la opción de llevar a cabo una simulación de clases en aula, sobre un tema que la Comisión le asignará con anticipación.

ARTÍCULO 12 (Informe sobre el proceso de selección)

El presidente de la Comisión de Selección enviará un informe al Director Académico Regional, proponiendo la contratación del profesional que hubiese obtenido el mayor puntaje en la convocatoria. El Director Académico Regional podrá aprobar o rechazar este informe, en este último caso por causas justificadas.

ARTÍCULO 13 (Contratación)

Aprobado el informe de la Comisión de Selección por el Director Académico Regional se procederá a la contratación del profesor.

ARTÍCULO 14 (Inducción)

El profesor de pregrado contratado se someterá a un proceso de inducción que le facilitará el conocimiento y comprensión de, al menos, los siguientes temas y conceptos:

- a) Misión, visión y objetivos institucionales.
- b) Políticas y normas académicas-administrativas.
- c) Modelo académico y administración académica.
- d) Características de la carrera, misión y perfil profesional de la carrera y grupo humano que pertenece a ella.
- e) Procedimientos de la gestión académica y administrativa, manejo del sistema de información y de la plataforma virtual.

ARTÍCULO 15 (Responsabilidad por la inducción)

La responsabilidad por los incisos a), b) y c) del artículo 14 compete a las autoridades regionales.

La responsabilidad por los incisos d) y e) compete al Director del programa.

ARTÍCULO 16 (Invitación)

Esta modalidad será aplicada, cuando el Decano/Director haya identificado a un profesional cuya contratación signifique una clara oportunidad para el fortalecimiento del programa y para la imagen institucional de la Unidad Regional.

En el caso de profesores de pregrado, el Decano/Director pondrá a consideración del Director Académico Regional la hoja de vida del profesional que hubiera sido invitado. Cuando se proponga a más de un invitado, deberá acompañarse sus hojas de vida de cada uno de ellos para que el Director Académico Regional apruebe cual de ellos será invitado.

Preferentemente serán nombrados aquellos:

- a) Hubieran dejado de dictar materias en la UCB por más de dos años y tuvieran buenas calificaciones en la evaluación de su desempeño docente.
- b) Hubieran dejado de dictar materias en la UCB para asistir a cursos dentro o fuera del país a fin de incrementar su calificación académica.
- c) Estuvieran dictando asignaturas similares en otros programas y tuvieran buenas calificaciones en la evaluación de su desempeño docente.

ARTÍCULO 17 (Admisión por excepción)

En caso de apertura de un curso o creación de un paralelo o el retiro intempestivo de un profesor, se procederá a la contratación de un profesor temporal, para lo cual el Decano/Director propondrá al Director Académico Regional esta designación para quién reúna las siguientes condiciones:

- a) Que esté dictando la asignatura en un paralelo o en otra carrera,
- b) Que esté dictando asignaturas similares o relacionadas.
- c) Que, habiendo sido titulado por excelencia, tenga condiciones académicas y profesionales que acrediten potencial para la función docente en la Universidad.
- d) Disponibilidad.

La admisión por excepción se aplicará sólo en el caso de profesores de tiempo horario y profesores de programas de postgrado.

Capítulo II. COMITÉ DE ESCALAFÓN

ARTÍCULO 18 (Creación del Comité de Escalafón)

Se crea el Comité de Escalafón que será integrado por los siguientes: el Director Académico Regional, el Director Administrativo y Financiero Regional y un Decano o Director del área concernida. Las funciones son:

- Asignar categorías a los profesores según los rangos identificados en su admisión o en función de los resultados de la evaluación docente y del portafolio, en cuanto corresponde.
- Velar por el cumplimiento de las políticas regionales relacionadas con el escalafón.
- Recibir la solicitud de los postulantes y la documentación de respaldo para la categorización.

- Calificar la documentación del profesor según los criterios establecidos en el Anexo II.
- Emitir un informe de conclusiones para su aplicación.

Las determinaciones del Comité de Escalafón serán aplicables administrativamente a partir del siguiente periodo académico.

Capítulo III. CLASES DE PROFESORES

ARTÍCULO 19 (Del profesor)

Se reconocerán las siguientes clases de profesores:

1. Profesor permanente. En esta categoría se encuentran: el Profesor Asistente de medio tiempo, de tiempo completo, el Adjunto y el Investigador.
2. Profesor no permanente. En esta clase se encuentra el Profesor a tiempo horario.
3. Profesor transeúnte. En esta clase se encuentran: el profesor invitado, visitante, investigador invitado e investigador visitante.

Capítulo IV. CATEGORIZACIÓN

ARTÍCULO 20 (Categorización)

La categorización de los docentes de pregrado será de dos tipos; uno para los Profesores permanentes y otro para los Profesores no permanentes.

ARTÍCULO 21 (Categorización de Profesores permanentes)

El escalafón de los profesores permanente está constituido por tres categorías:

1. Asistente (de medio tiempo y de tiempo completo),
2. Adjunto
3. Profesor Investigador.

La ubicación de un profesor permanente en una categoría será resultado de la aplicación de una calificación basada en la Tabla 1 del Anexo II.

Los profesores adjuntos y profesores investigadores son de dedicación exclusiva.

ARTÍCULO 22 (Categorías de Profesores no permanentes)

El escalafón de los profesores no permanente está constituido por tres categorías: A, B y C, siendo A la categoría superior, B la categoría media y C la inferior.

Estas categorías son aplicables a los profesores de pregrado. Los profesores de programas de postgrado, se registrarán por las condiciones establecidas en dichos programas.

El profesor de pregrado, al ingresar a la Universidad tendrá, la categoría C, con excepción de los profesionales que tuvieran grado de doctor que ingresarán directamente en la categoría B.

ARTÍCULO 23 (Profesores permanentes regionales)

El número de profesores permanentes en cada una de sus categorías será determinado anualmente para cada programa académico en función de las políticas regionales, densidad de la población estudiantil, necesidades de acreditación, planes y proyectos de investigación y proyecciones de programas de doctorado.

Capítulo V. FUNCIONES DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 24 (Funciones del Profesor Asistente de Medio Tiempo)

El Profesor Asistente de Medio Tiempo tiene como función impartir docencia, función a la que deberá destinar la mayor parte de su tiempo laboral señalado por el artículo 45 de este reglamento, además de impartir un curso de invierno o verano por gestión. Asimismo, debe atender consultas académicas de los estudiantes, asesorar tesis y trabajos de grado, colaborar en los asuntos de administración académica y en el desarrollo de su Carrera.

Al margen de las funciones señaladas precedentemente, en el marco de su tiempo laboral siempre que la universidad lo requiera, podrá participar en actividades de interacción social, proyectos de investigación y servicio a la comunidad.

Asimismo, si su grado académico y su especialidad lo permiten, podrá impartir asignaturas en programas de postgrado.

ARTÍCULO 25 (Funciones del Profesor Asistente de Tiempo Completo)

El Profesor Asistente de Tiempo Completo tiene, entre sus funciones principales, impartir docencia en los programas de pre y postgrado, además de impartir un curso de invierno o verano por gestión. En este contexto, debe impartir docencia en asignaturas que representen, en total, una carga horaria equivalente al menos al 50% del tiempo laboral dedicado a la UCB. Asimismo, debe atender consultas académicas de los estudiantes,

asesorar tesis y trabajos de grado, colaborar en los asuntos administrativos y en el desarrollo de su Carrera.

Al margen de las funciones señaladas precedentemente, en el marco de su tiempo laboral señalado por el artículo 45 de este reglamento, y siempre que la universidad lo requiera, se le podrá asignar proyectos de investigación de su especialidad, la coordinación de programas de postgrado, la participación en actividades de interacción social y servicio a la comunidad, la publicación de documentos de trabajo con avances de investigación y la preparación de textos universitarios.

ARTÍCULO 26 (Funciones del Profesor Adjunto)

Son funciones del Profesor Adjunto tanto impartir docencia en los programas de pre y postgrado, impartir un curso de invierno o verano por gestión y gestionar proyectos de investigación. En este contexto, debe impartir dos asignaturas o paralelos como mínimo y tres como máximo en los programas de pregrado. Debe conducir también al menos un módulo de programas de postgrado por período académico. Además, debe atender consulta de los estudiantes, ser tutor de trabajos de titulación y ha de participar en proyectos de investigación.

Sus funciones comprenden también la publicación de artículos en revistas indexadas, producir material pedagógico, documentos de trabajo u otros medios que contengan avances de investigación que motivarán al menos una conferencia pública por semestre, la elaboración de textos universitarios, cuando este material sea requerido, y la participación en actividades de interacción social y servicio a la comunidad.

Estas funciones serán cumplidas dentro de su tiempo laboral fijado por el artículo 45 de este reglamento.

ARTÍCULO 27 (Funciones del Profesor Investigador)

La función principal del profesor investigador es producir material científico y académico en el área de su conocimiento. Colaborará también en la gestión de proyectos de investigación, búsqueda de fuentes de financiamiento a través del Instituto de Investigación de la Unidad con el que esté vinculado.

Debe también, impartir dos asignaturas en programas de pregrado como máximo; un módulo por gestión en un programa de postgrado, como mínimo. Ha de asesorar tesis de pre y postgrado; publicar libros, documentos de trabajo y artículos en revistas indexadas. Asimismo le compete dictar conferencias sobre las publicaciones que realice, dictar seminarios para doctorandos e investigadores, y preparar textos universitarios, cuando este material le sea requerido.

Todo ello dentro de su tiempo laboral fijado por el artículo 45 de este reglamento.

ARTÍCULO 28 (Funciones del Profesor a tiempo horario)

El Profesor a tiempo horario es el profesional que se dedica a impartir docencia entre una y tres asignaturas en los programas académicos de pregrado. También puede impartir docencia en un curso o módulo de un programa de postgrado por semestre.

Entre sus funciones comprenden:

- a) Atención a los estudiantes para la orientación en materias de su especialidad.
- b) Preparación y manejo de procedimientos y materiales virtuales.
- c) Preparación de materiales y guías de docencia.
- d) Preparación y realización de evaluaciones continuas y finales.

Está facultado también para:

- a) Fungir de tutor, panelista, relator, o lector de trabajos de grado, examinador de exámenes de grado.
- b) Participar en programas de innovación educativa.
- c) Participar en actividades de formación continua.
- d) Participar en la administración y coordinación académica de la enseñanza.

Estas funciones serán cumplidas dentro de su tiempo laboral fijado por el artículo 45 de este reglamento.

ARTÍCULO 29 (Funciones del Profesor invitado)

Su función principal es impartir docencia en programas de pregrado, en dos asignaturas como máximo, o dar clases en postgrado, según requerimiento del programa. Podrá publicar un artículo en la serie "Documentos de Trabajo".

ARTÍCULO 30 (Funciones del Profesor visitante)

Sus funciones principales serán: impartir alguna asignatura en programas de pregrado o postgrado, aportar al desarrollo del Instituto de Investigación al cual está adscrito; podrá publicar un artículo en la serie "Documentos de Trabajo" y otros medios inherentes a su área de conocimientos.

ARTÍCULO 31 (Funciones del Investigador invitado)

Su función principal será ejecutar proyectos de investigación, asesorar a estudiantes de pregrado y postgrado en temas de investigación; podrá publicar artículos en la serie "Documentos de Trabajo" y otros medios que sean inherentes a su área de especialidad.

ARTÍCULO 32 (Funciones del Investigador visitante)

Su función principal será conducir proyectos de investigación motivados por cuenta propia o por centros de investigación, con el consentimiento de la UCB y para beneficio de ella.

TÍTULO III EVALUACIÓN Y DESARROLLO

Capítulo I. De la Evaluación del Desempeño del Profesorado

ARTÍCULO 33 (Evaluación del desempeño)

La conducción del proceso de evaluación del desempeño docente para programas de pregrado como postgrado será responsabilidad del Rector Regional o de su representante, quienes se constituirán en un Comité de Evaluación conjuntamente con el Director Académico Regional correspondiente y el Director del Departamento o Programa al que pertenezca el docente.

Los profesores que se encuentren cumpliendo funciones de gestión académica en cargos asignados por la Junta Directiva, serán evaluados anualmente según criterios aprobados por las autoridades nacionales.

ARTÍCULO 34 (Tipos de evaluación del desempeño docente)

La evaluación del desempeño será de tres tipos:

- I. Evaluación de la actividad docente. Esta clase de evaluación se aplicará a docentes permanentes y no permanentes, con el objetivo de monitorear el desenvolvimiento pedagógico en aula. Se llevará a cabo en cada asignatura impartida por el profesor.

Los estudiantes evaluarán la actividad del profesor en aula. El Director del programa evaluará al profesor en cada uno en los aspectos que le compete.

La evaluación comprenderá mínimamente variables referidas a:

- Programación y preparación de la asignatura.
- Metodología de enseñanza aprendizaje.
- Uso de modalidades de evaluación del aprendizaje.
- Calidad de la interacción con los estudiantes.
- Oportunidad de la presentación de informes y notas.
- Cumplimiento de horarios y cronograma de actividades.

II. Evaluación de la gestión académica. Este tipo de evaluación se aplicará exclusivamente al profesor permanente, con el objetivo de evaluar su desempeño en tareas académico-administrativas, tomando como referencia el Plan de Trabajo de la Dirección de Carrera. Se considerará las siguientes variables:

- Cumplimiento de la normativa académica para el ejercicio docente.
- Atención a consultas de los estudiantes.
- Cumplimiento de tareas asignadas por la Decanatura o Dirección.
- Entrega de actas de notas en fecha establecida.
- Contribución al desarrollo del programa.
- Participación en eventos académicos y administrativos organizados por la carrera.
- Captación de financiamiento para proyectos de investigación.
- Conducción y participación en proyectos de investigación.
- Cumplimiento de horarios asignados.

III. Evaluación por portafolio. Este tipo de evaluación tendrá el objetivo de verificar, a través de documentos suministrados por el profesor, el cumplimiento de requisitos para que éste sea promovido a una categoría superior, mantenga su categoría o cambie su estatus.

Se encargará de esta evaluación, un Comité cuya función será verificar que los documentos presentados por el profesor acrediten sus realizaciones académicas. Asimismo, tendrá la atribución de decidir sobre la promoción, mantenimiento o cambio de estatus del profesor.

La evaluación por portafolio se llevará a cabo cuando el docente considere que está preparado para optar a una categoría superior. Si no lo hiciera en un periodo máximo de 4 años, la Universidad lo llevará a cabo de oficio.

La evaluación por portafolio comprenderá los siguientes conceptos:

- Formación académica
- Producción intelectual
- Distinciones y/o membresías
- Experiencia profesional
- Desempeño académico

La evaluación de los profesores permanentes se llevará a cabo sobre la base de la Tabla 1, que figura en el Anexo II.

La evaluación de los profesores no permanentes de pregrado se llevará a cabo sobre la base de la Tabla 2 que se encuentra en el Anexo II.

ARTÍCULO 35 (Ponderación de los factores de evaluación)

Los factores de evaluación del desempeño serán ponderados a partir de las funciones que cumpla el profesor, según las especificaciones de su cargo.

La evaluación por portafolio tomará como referencia el cumplimiento de las funciones clave inherentes al tipo de profesor y su contribución al Plan de Trabajo de la carrera o programa.

ARTÍCULO 36 (Usos de los resultados de la evaluación)

Los resultados periódicos de la evaluación de la actividad docente, evaluación de la gestión académica y de la evaluación por portafolio podrán ser utilizados para los siguientes propósitos:

- a) Retroalimentar al profesor para su propio desarrollo.
- b) Promover de categoría al profesor, en el caso de programas de pregrado.
- c) Mantener la continuidad del profesor en sus funciones o discontinuarla. En este último caso, más de dos evaluaciones consecutivas con calificación de insuficiente o tres discontinuas, darán lugar a terminar el contrato laboral.

Capítulo II. DEL DESARROLLO DEL PROFESORADO

ARTÍCULO 37 (Política de desarrollo)

La Universidad asume que la inversión en su capital humano implica brindar a sus profesores de pregrado oportunidades para ampliar sus competencias relacionadas con la práctica docente, la investigación, la extensión social y la gestión académica.

ARTÍCULO 38 (Programación de eventos)

Se programarán eventos de capacitación, basados en la identificación de necesidades de interés institucional, con el propósito de que dichos eventos sean una inversión en su capital humano.

La UCB financiará eventos de capacitación cuando dichos eventos respondan a un proyecto de cambio y modernización de los procesos académicos y administrativos.

Cuando la UCB considere que un evento sea de interés recíproco para la Universidad y para el profesor, podrá cofinanciar dichos eventos de capacitación.

ARTÍCULO 39 (Participación en eventos de capacitación)

La participación de profesores en eventos de capacitación institucional no debe incidir negativamente en el cumplimiento de sus funciones ni en los resultados de sus obligaciones habituales, salvo autorización explícita por autoridad competente.

ARTÍCULO 40 (Horario de los eventos)

La capacitación institucional es de interés recíproco para la Universidad y para el profesor, en consecuencia, cuando sea preciso, ambos deben ceder parte de su tiempo para la participación o la conducción de eventos.

ARTÍCULO 41 (Evaluación de los eventos)

Todo evento de capacitación institucional debe ser evaluado en sus aspectos de organización, conducción e impacto en el tiempo.

ARTÍCULO 42 (Socialización de la capacitación)

Un Profesor Permanente que haya asistido a un evento de capacitación patrocinado por la Universidad tiene el compromiso de socializar lo aprendido entre sus colegas.

ARTÍCULO 43 (Documentos y materiales de capacitación)

Para fomentar la actualización de los profesores, la Universidad hará circular publicaciones, material y documentos técnicos producidos por la institución y recibidos de fuentes externas, como mecanismo de capacitación indirecta.

ARTÍCULO 44 (Acreditación del tiempo de capacitación)

Los Profesores Permanentes deben acreditar un mínimo de 40 horas de capacitación institucional al año, sea como conductores o como participantes. Esta acreditación será tomada en cuenta en la evaluación del desempeño.

Los Profesores no Permanentes, Asistentes de medio tiempo, deben acreditar un mínimo de 20 horas de capacitación institucional al año.

TÍTULO IV RÉGIMEN DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 45 (Carga horaria laboral)

El trabajo mensual de un profesor estará en función del tiempo de dedicación que le brinde a la Universidad, según su categoría académica, de acuerdo a lo siguiente:

- Profesor permanente Asistente de tiempo completo, Adjunto e Investigador: acreditará ciento cincuenta horas presenciales.

- Profesor permanente, Asistente de medio tiempo: acreditará ochenta horas presenciales.
- Profesor de tiempo horario: según la carga horaria programada para las asignaturas a su cargo.

ARTÍCULO 46 (Horario de trabajo)

Cada profesor estará al servicio de la Universidad en los horarios señalados en el artículo anterior, que ésta le fije en función de las necesidades académicas y en el marco de la programación semestral.

Está prohibido que el profesor cambie el horario de sus clases sin la autorización previa del Director de su carrera.

ARTÍCULO 47 (Registro de asistencia)

Todos los profesores permanentes y no permanentes tienen la obligación de registrar su ingreso y salida del trabajo utilizando los dispositivos correspondientes.

Las autoridades nacionales, regionales y ex-autoridades que ejerzan docencia, así como los profesores investigadores y los de postgrado, quedan eximidos de esta disposición.

ARTÍCULO 48 (Control de asistencia)

El Departamento de Personal es el encargado del control de los dispositivos de registro de asistencia, y de emitir reportes.

Los Directores de Departamento son responsables de solicitar reportes de la asistencia de sus profesores para tomar las acciones correctivas pertinentes.

ARTÍCULO 49 (Días de descanso)

Son días de descanso obligatorio los domingos y los feriados establecidos por disposiciones legales o dispuestos por la UCB.

ARTÍCULO 50 (Vacación)

La vacación es el descanso anual del profesor permanente.

Los profesores permanentes harán uso de vacaciones únicamente en uno de los períodos de receso académico (Enero o Julio), salvo que estén programados para impartir un curso de invierno o verano.

La programación y autorización para el uso de vacaciones individuales, son responsabilidad del Director de Programa.

ARTÍCULO 51 (Duración de las vacaciones)

Los profesores permanentes, harán uso de sus vacaciones de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Desde un año y un día hasta cinco años de trabajo: quince días;
- b) Desde cinco años y un día, hasta diez años de trabajo: veinte días; y
- c) Desde diez años y un día de trabajo, adelante: treinta días.

ARTÍCULO 52 (Acumulación de las vacaciones)

Está prohibida la acumulación de vacaciones.

ARTÍCULO 53 (Receso académico)

Los profesores de tiempo horario disponen de un receso académico durante los meses de enero y julio de cada año. Estos meses no son remunerados.

Por las características de la contratación de profesores de postgrado, este artículo no es aplicable a su labor.

ARTÍCULO 54 (Licencia remunerada)

Un profesor permanente tiene licencia remunerada, en los siguientes casos:

- a) Baja médica por enfermedad o accidente; respaldada por el respectivo certificado médico del Seguro Social Universitario o validada por esta institución, salvo aquellas que sean emitidas en emergencia, por autoridad médica y no sobrepasen los tres días de baja.
- b) Maternidad: respaldada por la respectiva baja emitida por el Seguro Social Universitario. La licencia cubrirá los periodos de baja pre y post natal.
- c) Matrimonio: Se concederá tres días hábiles que deberán ser respaldados con el certificado de Registro Civil.
- d) Fallecimiento de familiares: Se concederá tres días hábiles que deberán ser respaldados con el certificado de defunción del cónyuge, padres o hijos.
- e) Beca de estudio: cuando el profesor asista a programas de capacitación en el país o en el exterior y sea patrocinado por la UCB, podrá ser autorizado con resolución expresa del Rectorado Regional, a solicitud del Director de Programa, previo compromiso de aprovechamiento y de continuidad en su trabajo en la Universidad. En caso de incumplimiento del compromiso, el beneficiario deberá devolver a la UCB el monto equivalente a las remuneraciones y otros beneficios que haya percibido durante su licencia, así como los gastos en los que haya incurrido la UCB.

- f) Seminarios, congresos, reuniones, intercambio docente con otra universidad, e invitaciones a eventos de carácter académico, mediante resolución expresa del Rectorado Regional.
- g) Jubilación: se concederá licencia remunerada por ciento veinte días para que tramite su jubilación ante la Gestora Pública de Seguridad Social, mediante resolución expresa del Rector Regional. Concluida la licencia, se dará por terminada la relación de trabajo.
- h) Con cargo a vacación: Excepcionalmente el Rector Regional podrá conceder licencia con cargo a vacaciones no consolidadas, siempre que no afecte el desenvolvimiento de las actividades académicas a su cargo.

ARTÍCULO 55 (Licencia parcialmente remunerada)

Se podrá conceder licencia parcialmente remunerada a los profesores permanentes que hayan obtenido una beca por cuenta propia.

Para el propósito, el profesor presentará una solicitud, con las justificaciones del caso, al Director de Programa, quien pedirá al Rector Regional emita una resolución concediendo la licencia, con el beneficio del veinte por ciento de su remuneración mensual, previa presentación de un compromiso de estudios, y de retorno a sus funciones habituales, si la Universidad lo viere preciso y conveniente.

ARTÍCULO 56 (Licencia no remunerada)

Un profesor podrá solicitar licencia no remunerada hasta por un año. Para este propósito, deben presentar su solicitud al Director del Programa con una anticipación mínima de treinta días al inicio de un periodo académico. En caso contrario, la Universidad asumirá que el profesor renuncia a su función.

LIBRO 2

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

TÍTULO V DERECHOS, DEBERES, RECONOCIMIENTOS PROHIBICIONES Y SANCIONES

Capítulo I. DE LOS DERECHOS

ARTÍCULO 57 (Derechos del profesor permanente)

Son derechos del profesor permanente:

- a) Percibir la remuneración y los beneficios que le corresponden de acuerdo a ley.
- b) Recibir los beneficios que corresponden a su categoría.
- c) Recibir prestaciones sociales establecidas por ley.
- d) Ser declarado en comisión para la asistencia a eventos académicos que conlleve la representación de la Universidad y esté autorizado, según reglamento.
- e) Ser elegido para un cargo de autoridad de la UCB.
- f) Elegir y ser elegido para los Consejos de Carrera y Facultativos existentes.
- g) Ejercer la docencia y la investigación con libertad de pensamiento y expresión en el marco de los principios y valores católicos.
- h) Asumir su defensa en el caso de ser sometido a proceso universitario.
- i) Recibir formación continua y cursos de actualización de la UCB y concursar a programas de desarrollo docente.
- j) Contar con las instalaciones y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones de docencia e investigación.
- k) Ser informado y participar en cuestiones que afectan a la vida universitaria.
- l) Ser reconocido por la Universidad como autor o coautor de los trabajos académicos en los que participe.
- m) Ser respetado en su intimidad, imagen propia y dignidad en el trabajo.
- n) Recibir protección efectiva contra el acoso sexual o laboral.

- o) No ser discriminado por razones políticas, origen étnico, género, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.
- p) Recibir honores y distinciones, de acuerdo a reglamento específico.
- q) Recibir beneficios que hubiera generado la creación o innovación de know how y patentes.
- r) Tener estabilidad en sus funciones, en el marco de las condiciones laborales del presente régimen y de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 58 (Derechos del profesor no permanente)

Son derechos del profesor no permanente:

- a) Percibir la retribución y los beneficios que le corresponden, según su contrato.
- b) Recibir los beneficios que corresponden a su categoría.
- c) Recibir prestaciones sociales establecidas por ley.
- d) Ser elegido para un cargo de autoridad de la UCB.
- e) Elegir y ser elegido para los Consejos de Carrera y Facultativos existentes.
- f) Ejercer la docencia y la investigación con libertad de pensamiento y expresión en el marco de los principios y valores católicos.
- g) Asumir su defensa en el caso de ser sometido a proceso universitario.
- h) Recibir formación continua y cursos de actualización de la UCB, según su disponibilidad.
- i) Ser informado y participar en cuestiones que afectan a la vida universitaria.
- j) Ser reconocido por la Universidad como autor o coautor de los trabajos académicos en los que participe.
- k) Ser respetado en su intimidad, imagen propia y dignidad en el trabajo.
- l) Recibir protección efectiva contra el acoso sexual o laboral.
- m) No ser discriminado por razones políticas, origen étnico, género, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.
- n) Recibir honores y distinciones, de acuerdo a reglamento específico.
- o) Tener estabilidad en sus funciones, en el marco de las condiciones establecidas en su contrato.

Capítulo II. DE LOS DEBERES

ARTÍCULO 59 (Deberes del profesor permanente y no permanente)

Son deberes del profesor:

- a) Respetar y cumplir el Estatuto de la UCB, sus reglamentos y las disposiciones emanadas de autoridad competente.
- b) Programar y ejecutar oportunamente las actividades académicas correspondientes, en el marco de las disposiciones de la UCB.
- c) Respetar el cumplimiento de los horarios programados y las aulas que le hubieren asignado.
- d) Mostrar un comportamiento ético y justo durante las evaluaciones e informar oportunamente a los estudiantes de sus asignaturas sobre sus notas parciales y finales.
- e) Administrar las pruebas de evaluación continua y final que corresponda a su asignatura, según el modelo académico vigente en la UCB.
- f) Presentar a la Dirección del programa las planillas de notas en los plazos establecidos para el programa.
- g) Preparar material didáctico que contribuya al aprendizaje de los estudiantes.
- h) Asistir a las reuniones convocadas por la Dirección del programa.
- i) Gestionar ante el Director del programa la aprobación previa para contar con el concurso y apoyo de ayudantes de docencia.
- j) Participar activamente en procesos de planeación y desarrollo de autoevaluación, acreditación y mejora continua del programa en el que se halla adscrito.
- k) Participar en programas de formación docente y actualización científica que ofrezca la UCB.
- l) Someterse a la evaluación del desempeño académico, de acuerdo a disposiciones vigentes.
- m) Respetar la libertad de conciencia y la dignidad, integridad e intimidad de los miembros de la comunidad universitaria.
- n) Participar en el desarrollo científico, tecnológico o cultural de la Universidad, con sujeción a prácticas y principios éticos reconocidos por la comunidad científica.
- o) Participar en tribunales y comités para la otorgación de grados académicos y para la selección de profesores.

- p) Promover la difusión del conocimiento así como la promoción y el fomento de la cultura científica en la sociedad.
- q) Mantener reserva sobre la información que la Universidad considere de su uso exclusivo.

Capítulo III. DEL RECONOCIMIENTO

ARTÍCULO 60 (Reconocimientos y distinciones)

Los profesores que se hubieran hecho acreedores a una distinción, serán honrados con un reconocimiento, según el Reglamento de Honores y Distinciones vigente en la UCB.

ARTÍCULO 61 (Distinción anual)

Sin perjuicio de lo anterior, la UCB reconocerá anualmente a los profesores que se hubieran destacado en su desempeño pedagógico, calificado tanto por estudiantes como por la Dirección del programa respectivo.

ARTÍCULO 62 (Incentivos)

La UCB patrocinará la publicación de artículos, libros y textos en general, producidos por los profesores asistentes, adjuntos y profesores-investigadores, previa aprobación por un Comité Editorial designado por el Rector Regional.

Capítulo IV. DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 63 (Prohibiciones para profesores permanentes y no permanentes)

Son prohibiciones para profesores permanentes y no permanentes

- a) Emitir juicios u opiniones que desprestigien a la Universidad.
- b) Manifestar cualquier forma de discriminación, de acoso y otros actos reñidos con la moral y los principios católicos.
- c) Usar símbolos, logotipos, siglas y otros conceptos propios de la imagen institucional de la UCB, sin autorización.
- d) Utilizar a estudiantes de su asignatura, así como bienes y personal de la UCB, para propósitos particulares.
- e) Tomar represalias contra los estudiantes por quejas o denuncias que hubieran hecho en contra suya.

- f) Faltar a las sesiones de clases sin permiso.
- g) Retirar de los recintos de trabajo documentos, bienes u objetos de la UCB.
- h) Contraer obligaciones que comprometan legal o financieramente a la entidad, sin estar expresamente autorizado para ello.
- i) Realizar actividades particulares de carácter profesional, político y comercial, en los horarios de trabajo en la UCB.
- j) Interponer sus oficios para patrocinar trámites dentro de la UCB que no sean de su competencia.
- k) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en las actividades académicas en la UCB, tales como recompensas u otras ventajas, con motivo de sus funciones.

Capítulo V. DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 64 (Alcances y principios)

El régimen disciplinario comprende los procedimientos para sustanciar y resolver las situaciones en las que los profesores contravengan las disposiciones del presente Reglamento, Estatuto, Modelo Académico de la UCB u otras disposiciones aplicables que comprometan su responsabilidad personal en la función docente y en su relación laboral con la Universidad.

Las situaciones que involucren la vulneración del orden jurídico nacional, en cualquier materia, serán del conocimiento de las autoridades competentes.

En correspondencia con los principios de legalidad e imparcialidad, se aseguran las garantías del debido proceso para que los profesores puedan tomar conocimiento del origen de las denuncias o cargos que se formulen en su contra, presenten sus descargos y puedan, según los casos admitidos, recurrir a las resoluciones que los afecten.

ARTÍCULO 65 (Faltas disciplinarias)

Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento o contravención de los principios y valores; régimen de derechos, deberes, prohibiciones, funciones y asistencia consagrados en el presente Régimen Académico Docente y disposiciones afines o conexas emitidas por la UCB.

ARTÍCULO 66 (Sanciones)

Las sanciones tendrán la finalidad de:

- a) Enmendar y rectificar el incumplimiento comprobado, dejando la respectiva constancia en el registro del profesor, para fines de su evaluación, cuando se trate de situaciones de infracción leve o que no afectan sustancialmente la actividad académica ni intereses de los miembros de la comunidad educativa.
- b) Modificar o terminar la relación contractual con el profesor cuando se trate de infracciones que perjudiquen gravemente los resultados académicos o la integridad de los miembros de la comunidad académica.

ARTÍCULO 67 (Del Tribunal Disciplinario)

El Tribunal Disciplinario de la UCB estará conformado por dos profesores: uno permanente y otro no permanente, elegidos por la comunidad de profesores; un delegado de la Carrera de Derecho designado por el Rector Regional, un delegado del Rectorado Regional y un Representante de la Dirección Académica Regional.

El Tribunal Disciplinario tendrá competencia para conocer y resolver mediante proceso interno las situaciones que sean puestas a su consideración por las autoridades de la UCB y aquellas que lleguen por denuncias, y que sean admitidas.

Los miembros del Tribunal Disciplinario podrán excusarse o ser recusados por las causales previstas en el Código de Procedimiento Civil, dentro de la 48 horas de abierta su competencia en cada caso. Estas ausencias serán resueltas por la mayoría de los miembros hábiles, debiendo completarse el tribunal por sorteo, si fuera el caso de los profesores; o por sustitución, si se tratase de los delegados de autoridades.

ARTÍCULO 68 (De los procedimientos)

El Tribunal Disciplinario tiene las siguientes atribuciones para sustanciar los procesos internos:

- a) En conocimiento de la infracción presunta, en el plazo de 5 días hábiles, el Tribunal Disciplinario, evaluando los méritos de la situación, podrá: disponer el inicio del proceso, disponer la emisión de una amonestación o recomendación por autoridad correspondiente; o desestimar de manera fundamentada su apertura.
- b) El Tribunal notificará al profesor y al denunciante con la admisión y los cargos, disponiendo la presentación de descargos en el plazo de 10 días hábiles, plazo común y perentorio para todas las partes que intervengan en el procedimiento.
- c) Durante el periodo de prueba, el Tribunal Disciplinario podrá recibir la prueba o realizar las audiencias que correspondan.
- d) Al vencimiento del término de prueba, el Tribunal Disciplinario dispondrá de 5 días hábiles para emitir resolución disponiendo las sanciones o recomendaciones debidamente motivadas y correspondientes, con las que se notificará a las partes.

- e) Las partes dispondrán de 3 días hábiles, a partir de su notificación con la resolución, para apelar la misma.
- f) El Tribunal Disciplinario podrá remitir los antecedentes ante las autoridades competentes cuando advierta que los asuntos sometidos a su conocimiento exceden su competencia.
- g) La UCB facilitará al Tribunal Disciplinario los ambientes y recursos adecuados para su funcionamiento.

ARTÍCULO 69 (Apelación)

La apelación será conocida y sustanciada por el Rector Regional. El recurso será resuelto dentro de los 10 días hábiles consecutivos a su recepción. No se admitirá nueva prueba y la resolución será confirmatoria, anulatoria o modificatoria de la resolución del Tribunal Disciplinario.

TÍTULO VI DE LOS REGISTROS Y ARCHIVOS

ARTÍCULO 70 (Responsabilidad por la documentación)

El registro, el archivo de la carpeta individual y el manejo de los documentos de los profesores es responsabilidad del Departamento de Personal de la Unidad Regional.

ARTÍCULO 71 (Responsabilidad por la actualización de la información y documentación)

El Profesor es responsable del suministro de documentos fidedignos para su carpeta personal, así como de la actualización de los mismos y de la información que la Universidad le solicite para propósitos institucionales.

ARTÍCULO 72 (Información de las Unidades Académicas)

Las Unidades Académicas compartirán información de interés recíproco respecto a su plantel docente, a través de bases de datos de acceso común.

TÍTULO VII DE LA DESVINCULACIÓN DEL PROFESOR

ARTÍCULO 73 (Terminación de la relación laboral)

La relación laboral del profesor con la UCB termina:

- a) Por cumplimiento de los términos, plazos y condiciones señalados en el contrato laboral.

- b) Por faltas injustificadas a clases por más de tres veces en el mes.
- c) Por falta del número mínimo de los alumnos requeridos para la apertura de un curso.
- d) Por determinación del Tribunal Disciplinario, conforme a resolución ejecutoriada de proceso interno.
- e) Por incapacidad total o permanente declarada según las previsiones establecidas por las Leyes de Seguridad Social y disposiciones conexas.
- f) Por sentencia ejecutoriada en materia penal por delitos cuya comisión afecte su relación institucional y laboral con la UCB.
- g) Por retiro voluntario.
- h) Por jubilación, salvo que la UCB acuerde contractualmente las condiciones de su contratación posterior.
- i) Por cualquiera de las causales de retiro previstas en el Art. 16 de la Ley General de Trabajo y 9 de su Reglamento, sin goce de beneficios sociales.
- j) Por determinación de la propia UCB como consecuencia de la modificación o supresión de asignaturas de los programas académicos.
- k) Por resultados calificados de insuficientes, en la evaluación del desempeño docente, en dos semestres consecutivos.

TÍTULO VIII DISPOSICIÓN FINAL

ARTÍCULO 74 (Vigencia)

El presente reglamento tendrá vigencia a partir de la fecha de aprobación por la Junta Directiva.

ANEXO I

GLOSARIO

A

Acoso Laboral: Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el personal, por parte de un superior jerárquico, encaminada a infundir miedo, intimidación, temor y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Acoso Sexual: Se entiende por acoso sexual a todo ofrecimiento o insinuación del superior para obligar moral, psicológica y materialmente al personal para atender requerimientos sexuales no deseados, afectando su libre elección.

D

Docencia: La docencia es un conjunto de actividades, tareas y trabajos que tienen el propósito de desarrollar competencias en los estudiantes, a través de los procesos formativos. Este conjunto incluye, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Clases presenciales o virtuales.
- b) Tutorías, relatorías y lectorías de trabajos de grado y participación en paneles relacionados.
- c) Atención a los estudiantes para la orientación en materias de su especialidad.
- d) Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas en instituciones y empresas.
- e) Preparación y manejo de procedimientos y materiales virtuales.
- f) Dirección, seguimiento y evaluación de trabajos, individuales y grupales, que efectúen los estudiantes en el marco de las materias o asignaturas a su cargo.
- g) Formación y supervisión de investigadores noveles.
- h) Preparación de materiales y guías de docencia.
- i) Preparación y realización de evaluaciones continuas y finales.
- j) Participación en programas de innovación educativa.
- k) Participación en actividades de formación continua.

l) Participación en la administración y coordinación académica de la enseñanza.

Dedicación exclusiva. Significa que la función del profesor es incompatible con el ejercicio de actividades de docencia, de investigación, de consultoría o de índole similar, ajenas a la UCB. Las autoridades académicas, los profesores adjuntos y profesores-investigadores son personal de dedicación exclusiva.

Desarrollo docente. Se entiende por desarrollo docente la ampliación de las competencias relacionadas en la práctica docente, la investigación, la extensión social y gestión académica.

E

Escalafón docente. Es el registro sistemático de la formación personal y trayectoria profesional, cuyo propósito es asignarle a un profesor una categoría, sin causar efecto en su relación laboral con la Universidad, definida en su contrato.

Evaluación del desempeño. Es el conjunto de procesos destinados a establecer el grado de cumplimiento de las funciones, atribuciones y responsabilidades inherentes a las actividades y categoría docente.

G

Gestión académica: Es el conjunto de decisiones y acciones que llevan a cabo decanos, directores de carrera y profesores, en el marco de sus funciones y atribuciones de cada uno de ellos, que tiene el propósito de velar por el buen funcionamiento de la universidad, en el área de competencia de la unidad a la que pertenece. Comprende, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Desempeñar la representación de una facultad o de una carrera.
- b) Participar en la formulación, ejecución y evaluación de los planes estratégicos de la Universidad en la instancia de la facultad, departamento o carrera que le corresponda.
- c) Participar en todas las decisiones y actuaciones tendentes a su implantación eficaz y eficiente de los planes estratégicos de la universidad.
- d) Participar en la formulación del Plan Operativo Anual de la carrera a la que pertenece.
- e) Participar en las actividades inherentes a la implantación del Plan Operativo Anual de la carrera.
- f) Participar en el diseño, implantación y evaluación de planes de estudio y programas de formación.

- g) Formar parte de comités y comisiones académicas, en todos los ámbitos de la universidad, y participar en sus trabajos e informes.
- h) Formar parte de tribunales y comisiones de evaluación de planes estratégicos y operativos institucionales.
- i) Participar en los procesos de autoevaluación y en las actividades relacionadas con las evaluaciones institucionales externas.
- j) Desarrollar y participar en programas de formación continua.
- k) Desarrollar y participar proyectos de interacción social.

I

Investigador invitado. Es el profesional nacional o extranjero, propuesto por un profesor investigador para que sea vinculado a su proyecto de investigación, bajo contrato especial.

Investigador visitante. Es el profesional nacional o extranjero que lleva adelante proyectos de investigación por cuenta propia o por encargo de un Centro de Estudios Superiores, con el consentimiento previo de la UCB.

Inducción. Es el proceso que procura integrar al profesor en el contexto institucional e inmediato de la carrera en el que desempeñará su función.

Interacción social: La interacción social significa desarrollar actividades de extensión social, retroalimentación de experiencias y difusión de conocimientos; relacionamiento solidario con el entorno y articulación de la pastoral universitaria con la comunidad,.

Comprende las siguientes actividades:

- a) Fortalecer la relación de la Universidad con su entorno, a través de mecanismos de promoción, difusión, información y comunicación.
- b) Fortalecer la formación extracurricular de la comunidad universitaria.
- c) Llevar a cabo actividades de responsabilidad social con la comunidad.
- d) Diseñar material referido a la transferencia de tecnología y conocimiento.
- e) Interactuar con empresas u organismos públicos o privados para compartir información científica y técnica relacionada con transferencia de tecnología e innovación.
- f) Diseñar prototipos y modelos productivos.
- g) Realizar estudios de factibilidad técnica, ambiental y financiera de proyectos o empresas en funcionamiento.

- h) Llevar a cabo labores de asesoramiento científico-técnico y consultorías a entidades públicas, empresas privadas y organismos no gubernamentales.
- i) Desarrollar actividades de certificación de productos y servicios.
- j) Desarrollar actividades para beneficio de poblaciones vulnerables, excluidas y marginales.

Investigación: La investigación comprende acciones, tareas y trabajos que contribuyen a la generación y difusión del conocimiento científico que el profesor realice individualmente o como parte de un grupo de investigación. Comprende, entre otras, las actividades de dirección y operación siguientes:

- a) Diseño, dirección y ejecución de trabajos y proyectos de investigación sea básica o aplicada, individualmente o en grupo.
- b) Coordinación, dirección y supervisión de los grupos de investigación, así como participación en los mismos.
- c) Dirección de tesis doctorales y de maestría orientados a la investigación.
- d) Supervisión y formación de investigadores.
- e) Diseño, gestión y utilización de infraestructuras e instalaciones para la investigación.
- f) Puesta a punto de instrumentos, técnicas, protocolos o procedimientos de utilidad en un grupo de investigación.
- g) Difusión del conocimiento a la comunidad científica mediante publicaciones, informes u otros medios.
- h) Organización y dirección de congresos, conferencias y reuniones científicas afines a su especialidad.
- i) Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación, nacionales e internacionales, afines a su especialidad.
- j) Gestión de fondos para la investigación.
- k) Coordinación, dirección y realización de actividades que contribuyan a la internacionalización de la investigación.
- l) Establecimiento y mantenimiento de colaboración con otros grupos de investigadores.
- m) Participación en procesos de evaluación por pares y asesoramiento a instituciones académicas y en comités de revistas científicas y académicas.
- n) Planificación, ejecución y participación en actividades científicas formativas, individuales o del grupo de investigación.
- o) Diseño e implantación de planes de calidad, protocolos de buenas prácticas y

de seguridad en investigación, así como participación en comités de ética en la investigación.

- p) Difusión de la ciencia y de los beneficios sociales de la investigación científica dirigida a los entornos educativos preuniversitarios y a la sociedad en general.
- q) Generación de know how y patentes, con derecho de propiedad intelectual.

L

Licencia. Es la inasistencia a las sesiones de clases, autorizada por la autoridad académica pertinente.

P

Profesor. Es el profesional, con grado académico y título en provisión nacional que está dedicado a tareas de enseñanza universitaria, investigación, interacción social y gestión académica, en el marco de la misión, visión, políticas y principios de la UCB.

Profesor permanente. Es el profesional que ingresa a la UCB mediante el procedimiento de selección que se encuentre en vigencia. Tiene un contrato de trabajo indefinido y está a disposición de la Universidad según la carga horaria que se le haya asignado.

Profesor no permanente: Es el profesional que se dedica a impartir docencia por horas, según la programación académica de un periodo académico, sujeto a las condiciones de un contrato de trabajo.

Profesor Asistente. Es el profesional que ingresa a la UCB mediante el proceso de selección vigente para dedicarle a la Universidad tiempo completo o, alternativamente, medio tiempo, de acuerdo a la necesidad institucional de la UCB.

Profesor Adjunto. Es el profesional con grado académico de doctor que ingresa en el escalafón docente, para cumplir funciones de docencia e investigación con dedicación exclusiva a la Universidad. En los programas académicos donde no es factible encontrar un profesor con grado de doctor, el Rector Regional podrá autorizar el nombramiento de profesor adjunto a un profesional con grado de maestría en el área de conocimientos de dicho programa.

Profesor investigador. Es el profesional con grado académico de doctor, que alcanzó la categoría mediante promoción o por proceso de selección, para cumplir funciones de investigación con dedicación exclusiva a la Universidad.

Profesor transeúnte. Se designa con este nombre al profesional que lleva a cabo una labor académica en la UCB por un periodo determinado.

Profesor invitado. Se denomina así al profesional nacional o extranjero, de reconocido prestigio, que es contratado por uno o más semestres por el Rector Regional, por invitación propuesta del Decano o Director de Departamento/Carrera.

Profesor visitante. Es el profesional nacional o extranjero, dependiente de centros educativos, de investigación u organismos de cooperación internacional de reconocido prestigio, que se vincula con la UCB mediante convenio específico. Su contratación se origina en la propuesta que realice el Decano o Director de Departamento/Carrera al Rector Regional.

ANEXO II

TABLAS DE EVALUACIÓN

Tabla 1. Hoja de Evaluación de Profesores Permanentes

	Ponderación	Mínimo	Máximo	Calificación
1. FORMACIÓN ACADÉMICA 40%				
GRADO ACADEMICO S/ 78		21	78	
CURSOS / 12		0	12	
SEMINARIOS / 4		0	4	
IDIOMAS / 6		0	6	
TOTAL				
Ponderación del factor	40%			
2. PRODUCCIÓN INTELECTUAL 20%				
INV INDIVIDUAL /10		0	10	
INV COMPARTIDA /25		0	25	
TUTORIAS /5		0	5	
PUBLICACIONES LIBROS /40 (10*1)		0	40	
PUBLICACIONES DE TEXTOS / 20		0	20	
PUBLICACIONES ARTICULOS /40		0	40	
TOTAL PUBLICACIONES / 60				
TOTAL				
Ponderación del factor	20%			
3. DISTINCIONES Y MEMBRESIAS 5%		0	50	
NACIONAL / 50		0	30	
INSTITUCIONALES /30		0	20	
MEMBRESIAS HONORÍFICAS/ 20				
TOTAL				
Ponderación del factor	5%			
4. EXPERIENCIA PROFESIONAL 20%				
AÑOS DE PRACTICA /80 (4P AÑO)		0	80	
CARGOS JERARQUICOS 15 (3 P*c)		0	15	
CONSULTORIAS / 20 (2 P XC)		0	20	
TOTAL				

Ponderación del factor experiencia	10%			
AÑOS DOCENCIA/80 (4P*AÑO)		0	80	
CARGOS JERARQUICOS 15 (3 P*c)		0	15	
PONENCIAS PRESENTADAS 5		0	5	
TOTAL				
Ponderación del factor experiencia académica	10%			
Ponderación del factor	20%			
5. EVALUACION POR PORTAFOLIO 15%				
Puntaje obtenido		0	100	
TOTAL		0	100	
Ponderación del factor	15%			
TOTAL EVALUACIÓN	100%			
CATEGORÍA				

Categoría "Investigador"	81- 100
Categoría "Adjunto"	65-80
Categoría "Asistente"	<65

Tabla 2. Hoja de Evaluación Profesor No Permanente

	Ponderación	Mínimo	Máximo	Calificación
1. FORMACIÓN ACADÉMICA 35%				
GRADO ACADEMICO S/ 78		21	78	
CURSOS / 12		0	12	
SEMINARIOS / 4		0	4	
IDIOMAS / 6		0	6	
TOTAL				
Ponderación del factor	35%			
2. PRODUCCION INTELECTUAL 15%				
INV INDIVIDUAL /5		0	5	
INV COMPARTIDA /15		0	15	
TUTORIAS /20		0	20	
PUBLICACIONES LIBROS /50 (10*I)		0	50	
PUBLICACIONES DE TEXTOS / 20		0	20	
PUBLICACIONES ARTICULOS /30		0	30	

TOTAL PUBLICACIONES / 60				
TOTAL				
Ponderación del factor	15%			
3. DISTINCIONES Y MEMBRESIAS 5%		0	50	
NACIONAL / 50		0	30	
INSTITUCIONALES /30		0	20	
MEMBRESIAS HONORÍFICAS/ 20				
TOTAL				
Ponderación del factor	5%			
4. EXPERIENCIA PROFESIONAL 35%				
AÑOS DE PRACTICA /80 (4P AÑO)		0	80	
CARGOS JERARQUICOS 15 (3 P*c)		0	15	
CONSULTORIAS / 20 (2 P XC)		0	20	
TOTAL				
Ponderación del factor experiencia profesional	25%			
AÑOS DOCENCIA/80 (4P*AÑO)		0	80	
CARGOS JERARQUICOS 15 (3 P*c)		0	15	
PONENCIAS IMPARTIDAS 5		0	5	
TOTAL				
Ponderación del factor experiencia académica	10%			
Ponderación del factor	35%			
5. EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE 10%				
90-100 EXCELENTE (100%)		0	100	
TOTAL				
Ponderación del factor	10%			
TOTAL EVALUACION	100%			
CATEGORIA				

Categoría "A"	70 - 100
Categoría "B"	50 - 69
Categoría "C"	< 50



UNIDAD ACADÉMICA REGIONAL LA PAZ

Av. 14 de Septiembre No. 4807 esq. Calle 2 (Obrajes)

Telfs: 2782222- 2785152 • Fax: 2786707- 2786749

<http://lpz.ucb.edu.bo>

Casilla 4805