

## **REGLAMENTO DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA**

### **CAPÍTULO I: Alcance**

#### **Artículo 1º**

*El presente Reglamento norma y orienta las actividades de los docentes activos de todos los programas pregrado y de posgrado que la Universidad San Ignacio de Loyola (en adelante, USIL) ofrece, procurando la excelencia académica y el cumplimiento de los fines de la Universidad.*

#### **Artículo 2º**

*Base normativa “Ley universitaria N°30220” y sus modificatorias*

*Estatuto de la Universidad San Ignacio de Loyola*

*Código de conducta y ética USIL*

*Reglamento interno de trabajo USIL*

#### **Artículo 3º**

*El presente Reglamento constituye un instrumento legal para la Universidad, sin perjuicio de las normas del régimen laboral de la actividad privada.*

#### **Artículo 4º**

*El presente Reglamento tiene como objetivos:*

- a) Establecer los deberes y derechos de los docentes.*
- b) Definir las diferentes categorías y regímenes de dedicación de trabajo de los docentes.*
- c) Establecer las condiciones para seleccionar o admitir docentes.*
- d) Regular los aspectos relacionados con la capacitación y desarrollo docente.*
- e) Normar los procesos de evaluación periódica, promoción, renovación y cese de los docentes.*
- f) Establecer las pautas para la remuneración acorde con sus labores.*

### **CAPÍTULO II: De la función docente**

#### **Artículo 5º**

*El docente de USIL ejerce la docencia, investigación y responsabilidad social de acuerdo con la Ley Universitaria, a lo establecido en el Modelo Educativo USIL y bajo los estándares académicos establecidos por la Universidad respetando la propiedad intelectual y la ética.*

#### **Artículo 6º**

*Son deberes de todos los docentes de USIL:*

- a) Ejercer la docencia universitaria con responsabilidad y excelencia de acuerdo con los estándares establecidos por la Universidad para su puesto de trabajo.*
- b) Ser mentor y acompañar al estudiante en el desarrollo de su proyecto ético de vida.*
- c) Actualizar permanentemente sus conocimientos y desarrollar las competencias requeridas para desempeñarse como docente e investigador.*
- d) Asistir a las capacitaciones programadas en el plan de capacitación e incluidos en el plan anual de desarrollo docente.*
- e) Participar en las reuniones institucionales convocadas por las diferentes autoridades de la Universidad.*
- f) Cumplir con el número de horas laborables que se le asigne y acordadas en el contrato de trabajo, así como con la carga académica asignada a través de los mecanismos correspondientes.*

- g) *Cumplir las normas del presente Reglamento, así como respetar y hacer respetar las normas internas de la Universidad manteniendo un comportamiento íntegro basado en los valores USIL.*
- h) *Ejercer sus funciones con independencia de sus creencias religiosas y políticas o de cualquier otra índole.*
- i) *Cuidar de los bienes de la Universidad que les hayan sido confiados para el cumplimiento de sus funciones.*
- j) *Respetar los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria.*
- k) *No realizar discursos ni actos discriminatorios.*
- l) *Otros que se dispongan en normas internas de la Universidad.*

### **Artículo 7°**

*Son derechos de todos los docentes de USIL:*

- a) *Ejercer la docencia con libertad de cátedra dentro del marco del Modelo Educativo y recibir las facilidades para el buen desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje que estime otorgarle la Universidad.*
- b) *Poder aplicar a la promoción dentro de la carrera docente.*
- c) *Ser escuchados en todas las instancias de la Universidad. En caso de ser sometidos a proceso disciplinario, ejercer su derecho de defensa como garantía del debido procedimiento.*
- d) *Hacer uso de los servicios de la Universidad que se encuentren disponibles.*
- e) *Percibir los beneficios que les correspondan, de acuerdo con la ley, el contrato y demás normativa aplicable.*
- f) *Ser remunerados acorde con su categoría docente, condición, régimen de dedicación y desempeño, considerando las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.*
- g) *Recibir un trato igualitario y no ser sujeto de discriminación de ninguna índole.*

### **CAPÍTULO III: Condición y Categoría del Docente**

#### **Artículo 8°**

*El personal docente de la Universidad está constituido por:*

- a) **Docentes Ordinarios**, aquellos que han sido admitidos a la carrera docente a través de Resolución de Rectorado. Tienen las siguientes categorías:

**a.1) Docente Ordinario Auxiliar.** Para esta categoría se requiere, entre otros, lo siguiente:

- *Grado de Maestro para la formación a nivel pregrado.*
- *Grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.*
- *Grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.*
- *Mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional y/o docente.*
- *Mínimo de tres (3) años de experiencia profesional en docencia universitaria.*
- *Otros que establezca la universidad.*

**a.2) Docente Ordinario Asociado.** Para esta categoría se requiere, entre otros lo siguiente:

- *Grado de Maestro para la formación a nivel pregrado.*
- *Grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.*
- *Grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.*
- *Mínimo ocho (8) años de experiencia profesional.*
- *Mínimo de cinco (5) años de experiencia profesional en docencia universitaria.*
- *Haber sido nombrado antes como Docente Auxiliar. Si no ha sido nombrado anteriormente como Docente Auxiliar, por excepción podrá ser admitido a esta categoría si los profesionales cuentan con:*
  - *Mínimo de diez (10) años de experiencia profesional.*
  - *Mínimo tres (3) años de experiencia profesional en docencia universitaria.*
- *Otros que establezca la universidad.*

**a.3) Docente Ordinario Principal.** Para esta categoría se requiere, entre otros, lo siguiente:

- Grado de Doctor, para cualquiera de los niveles de programas ofrecidos por la Universidad.
- Mínimo trece (13) años de experiencia profesional.
- Mínimo de diez (10) años de experiencia profesional en docencia universitaria.
- Mínimo de dos (2) años consecutivos o cuatro (4) años alternos de experiencia en cargos directivos y/o de gestión académico-administrativa.
- Haber sido nombrado antes como Docente Asociado. De manera excepcional sino ha sido nombrado antes como Docente Asociado para ser admitido en esta categoría los profesionales deben contar con:
  - Mínimo de quince (15) años de experiencia profesional.
  - Mínimo de cinco (5) años de experiencia profesional en docencia universitaria.
- Otros que establezca la universidad.

**b) Docentes Extraordinarios,** aquellos que ejercen la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria conforme a ley. Serán incorporados por Resolución de Rectorado. Tienen las siguientes categorías:

**b.1) Eméritos**

Aquellos docentes, que son nombrados en atención a la destacada gestión académica en la Universidad, por el periodo que la Universidad determine.

**b.2) Honorarios**

Aquellos que, sin haber sido docentes de la Universidad, se hacen merecedores de esta distinción en función a sus relevantes méritos profesionales o intelectuales, a nivel nacional o internacional. La Universidad determina el periodo de contratación.

**b.3) Visitantes e Invitados**

Aquellos docentes de reconocida trayectoria, que están ocupando altos cargos en el sector público y/o privado, además de tener una sólida competencia en un área académica, profesional, artística o laboral, sean nacionales o extranjeros.

**c) Docentes Contratados,** aquellos que prestan servicio a la Universidad a plazo determinado, en niveles y condiciones que fija el respectivo contrato y establecidos por ley. Para tener esta condición se requiere, entre otros, lo siguiente:

- Grado de Maestro para la formación a nivel pregrado.
- Grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.
- Grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.
- Mínimo dos (2) años en el ejercicio profesional destacado y/o docente.
- Otros que establezca la universidad.

**d) Docentes Investigadores,** aquellos docentes que se dedican principalmente a la generación de conocimiento e innovación, a través de la investigación. Cumplen con labores de investigación como publicaciones y productos de investigación. Su carga lectiva es de un curso por año. Se requiere grado de magister o doctor en la especialidad de investigación.

El Docente Investigador será contratado según el régimen que la Universidad determine, evaluado periódicamente por el Vicerrectorado de Investigación mediante los procedimientos y directivas vigentes y ratificado por el Vicerrectorado Académico.

**e) Personal de Apoyo al Docente,** aquellos que realizan actividades de apoyo a la labor del docente para nivel de pregrado, de manera preliminar a la carrera docente. El tiempo que ejerza esta función será tomado en cuenta para obtener la categoría de docente auxiliar, como tiempo de servicio de la docencia.

## **CAPÍTULO IV: Régimen de Dedicación a la Actividad Docente**

### **Artículo 9°**

Los regímenes de tiempo de dedicación de los profesores de la Universidad son los siguientes:

- a) A dedicación exclusiva, es el régimen aplicable a los docentes que ejercen cargos directivos dentro de la universidad. Tienen como única actividad remunerada la que presta a la universidad, salvo autorización del Vicerrectorado Académico.
- b) A tiempo completo, es el régimen aplicable a los docentes que desarrollan su jornada laboral (horas lectivas y no lectivas) en el horario fijado por la universidad. Un docente a tiempo completo no puede ejercer la docencia en otra universidad en el mismo nivel del programa al que pertenece, salvo autorización expresa del Decano.
- c) A tiempo parcial, son los docentes que tienen una carga académica semanal menor a 23.5 horas y con comprobada experiencia profesional. Las categorías de docente Tiempo Parcial se rigen por la normativa correspondiente.

Dichos regímenes se rigen por las normas del régimen laboral de la actividad privada.

## **CAPÍTULO V: Del Ingreso a la carrera docente**

### **Artículo 10°**

El ingreso del docente se realiza a través de tres vías:

1. Para la condición de Ordinario, mediante concurso y/o proceso de selección.
2. Para la condición de Extraordinario, mediante la evaluación y a propuesta de la unidad académica que lo requiere.
3. Para la condición de Contratado, mediante un proceso de selección regulado en la norma correspondiente.

### **Artículo 11°**

Todo docente será evaluado al ingresar, en una Clase Modelo, en el idioma en que el docente va a dictar. El proceso se rige por la directiva correspondiente.

### **Artículo 12°**

El proceso de reclutamiento y selección de Personal docente inicia con la planificación y aprobación de vacantes en función a la cantidad de alumnos y cursos programados por periodo académico.

### **Artículo 13°**

La incorporación de un docente estará sujeta a la disponibilidad de una vacante, la cual procederá por alguno de estos motivos:

- a) Programación de nuevos cursos.
- b) Por reemplazo.
- c) Otras causas que la Universidad determine.

## **CAPÍTULO VI: Contratación del Docente**

### **Artículo 14°**

Todos los docentes se sujetan al proceso de contratación establecido por la Universidad. Los requisitos a cumplir se establecerán en la directiva que corresponda. Los requisitos referidos a los grados académicos requeridos son los establecidos en la Ley Universitaria.

## **CAPÍTULO VII: Inducción y Capacitación del Docente**

### **Artículo 15°**

El Programa de inducción muestra la Cultura Organizacional, los valores institucionales y la información necesaria para facilitar la adaptación del docente a la Universidad.

Documento aprobado mediante Junta General del 17 de septiembre de 2024, con vigencia a partir del 15 de octubre de 2024.

*El desarrollo del programa de inducción corporativo está a cargo del área de Talento y Cultura y la inducción docente bajo la responsabilidad de la Subdirección de Gestión Docente. Este proceso responde a las necesidades académicas y organizacionales, descritas en las políticas y procedimientos de la Universidad.*

*Todos los docentes deben asistir de manera obligatoria al programa de inducción impartido previo al inicio de sus labores. El seguimiento a los participantes se realiza en coordinación con los Directores y Coordinadores del programa académico, de manera que se promueva el cumplimiento del programa.*

#### **Artículo 16°**

*La Dirección Académica a través de la Subdirección de Gestión Docente, elabora el Plan Anual de Capacitación Docente aprobado por Resolución de Rectorado. Este Plan se realiza a partir del diagnóstico elaborado por la Subdirección de Gestión Docente y los objetivos establecidos por el Vicerrectorado Académico para el desarrollo del claustro. Incluye las capacitaciones internas organizadas por la universidad y se desarrolla a lo largo del periodo académico. El cumplimiento de la capacitación es un criterio incluido en la evaluación de desempeño semestral.*

### **CAPITULO VIII: Plan de Desarrollo Docente**

#### **Artículo 17°**

*El docente elabora y ejecuta su Plan Anual de Desarrollo, en concordancia con los lineamientos institucionales de desarrollo docente y los resultados de su evaluación de desempeño. Es aprobado por el Director Académico del programa y comunicado a la Subdirección de Gestión Docente durante el primer trimestre del año.*

*El plan de Desarrollo Docente incluye el cumplimiento de las capacitaciones (internas o externas) relacionadas al desarrollo de las competencias del docente USIL y a la materia de su especialidad.*

*La Dirección Académica a través de la Subdirección de Gestión Docente monitorea el cumplimiento del Plan Anual de Desarrollo Docente y determina las capacitaciones obligatorias cuando corresponda.*

#### **Artículo 18°**

*El Director Académico del Programa evalúa el cumplimiento del Plan de Desarrollo Docente durante el primer bimestre del año siguiente, comunicándolo a la Subdirección Docente con su conformidad y adjuntando la evidencia correspondiente.*

### **CAPÍTULO IX: Desarrollo de la Docencia**

#### **Artículo 19°**

*Los docentes desarrollan sus clases en concordancia con el Modelo Educativo USIL, según el horario establecido por cada programa. El control de asistencia de los docentes se rige por la normativa correspondiente.*

#### **Artículo 20°**

*El desarrollo de la sesión de aprendizaje, metodologías, materiales y evaluaciones se encuentran establecidos en el modelo educativo y las normas correspondientes.*

## **CAPÍTULO X: Evaluación del Docente**

### **Artículo 21°**

La evaluación de los docentes en la Universidad se desarrolla teniendo en cuenta el perfil del Docente USIL establecido en el Modelo Educativo. Todo docente será evaluado por el programa o unidad académica, en cada periodo académico de acuerdo con criterios cuantificables establecidos y normados en Directiva de la evaluación de desempeño 360° de la Universidad.

### **Artículo 22°**

Los resultados de la evaluación de desempeño 360° del docente son publicados a través de la plataforma institucional y son considerados para los procesos de elaboración de planes de desarrollo docente como son promoción, ratificación, renovación y cese de los docentes.

### **Artículo 23°**

La evaluación del docente Investigador en el campo de investigación, además de la evaluación de desempeño 360°, se efectuará considerando los productos de investigación y publicaciones realizadas con filiación en USIL, lo cual será determinado por el Vicerrectorado de Investigación.

## **CAPÍTULO XI: Ratificación y Promoción del Docente**

### **Artículo 24°**

El proceso de ratificación y promoción sólo aplica a los docentes con condición de Ordinario y se basan en los resultados de la evaluación de desempeño 360° del docente, la opinión del Vicerrectorado Académico, la aprobación del Rectorado y otros criterios que la Universidad establezca en la normativa correspondiente.

## **CAPÍTULO XII: Cese del Docente**

### **Artículo 25°**

Los motivos de cese de las labores académicas de los docentes en la Universidad son:

- a) El cumplimiento del plazo establecido en el contrato de trabajo.
- b) Tener un resultado menor a 13 puntos en la evaluación de desempeño 360° o permanecer dos ciclos consecutivos en plan de mejora.
- c) Jubilación.
- d) Haber cometido falta disciplinaria sancionada con el despido.
- e) Haber sido condenado judicialmente por la comisión de delito doloso, una vez consentida la sentencia
- f) Otras faltas que señale la Ley Universitaria, Ley N° 30220, el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el Reglamento Interno de Trabajo.

## **CAPÍTULO XIII: Remuneración del Docente**

### **Artículo 26°**

La remuneración docente se rige de acuerdo con la condición, categoría, régimen de dedicación y evaluación de cada docente, considerando las horas efectivas de dictado y las condiciones de su respectivo contrato de trabajo.

## **CAPÍTULO XIV: Normas Disciplinarias**

### **Artículo 27°**

Son faltas disciplinarias:

- a) Incumplir los reglamentos de la Universidad y demás disposiciones internas, las normas que rigen el régimen laboral de la actividad privada, la Ley Universitaria en lo que corresponda y demás normas legales que resulten aplicables.

- b) *Abandonar, en forma injustificada, sus labores en los términos fijados en la legislación laboral vigente.*
- c) *Observar conducta inmoral y/o vulneración a las buenas costumbres.*
- d) *La negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones.*
- e) *Promover desorden o participar en manifestaciones grupales no autorizadas o realizar actividades político-partidarias dentro de la Universidad.*
- f) *Realizar conducta irrespetuosa contra las autoridades, estudiantes, personal administrativo-académico, visitantes y otros docentes.*
- g) *Efectuar o permitir, por acción u omisión, cualquier actividad que de alguna manera dañe la imagen y prestigio de la Universidad, sus bienes, de las autoridades, estudiantes, docentes, visitantes y/o personal administrativo y/o académico.*
- h) *Incumplimiento de Código de ética y conducta u otra normativa de la Universidad.*
- i) *Realizar actos que atenten contra la propiedad intelectual y ética en la investigación.*
- j) *Promover, participar o realizar conductas de hostigamiento sexual. En concordancia con la legislación de la materia, la investigación y sanción por casos de presunto hostigamiento sexual se rigen por el procedimiento regulado en la normativa interna de la Universidad.*

#### **Artículo 28°**

*El docente que incurra en falta disciplinaria recibe una sanción de acuerdo con la gravedad de la misma. Las sanciones pueden ser:*

- a) *Amonestación*
- b) *Suspensión*
- c) *Cese o separación*

#### **Artículo 29°**

*Conforme a la gravedad de la falta, si el docente hubiese sido anteriormente amonestado, podrá ser suspendido y, si hubiese sido suspendido, podrá ser cesado o separado de la Universidad.*

*No obstante, y dependiendo de la gravedad de la falta, podrá sancionarse directamente con suspensión o separación, aun cuando se trate de la primera infracción cometida.*

#### **Artículo 30°**

*Sin perjuicio de lo antes indicado, son aplicables al docente el Reglamento Interno de Trabajo y las normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada. Lo que no esté previsto en este reglamento será resuelto por el Vicerrectorado Académico o, de ser el caso, lo derivará a la instancia competente en la Universidad.*

### **CAPÍTULO XV: Disposiciones Finales**

#### **Artículo 31°**

*El presente Reglamento entrará en vigor a partir del 15 de octubre del 2024.*