

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 1 de 66

REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO-DOCENTE

Elaboración y fecha:	Revisión y fecha:	Aprobación y fecha:
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
03 de agosto de 2015	11 y 25 de noviembre de 2015	09 de diciembre de 2015 RESOR-SEGEN-UPCH-2015-CU-1207
Modificación		
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
27 de junio de 2016	06 de julio de 2016	20 de julio de 2016 RESOR-SEGEN-UPCH-2016-CU-0414
Modificación		
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
05 de julio de 2016	06 de julio de 2016	03 de agosto de 2016 RESOR-SEGEN-UPCH-2016-CU-0457
Modificación		
Comisión <i>Ad hoc</i>	Rectorado	Consejo Universitario
20 de julio de 2018	23 de julio de 2018	08 de agosto de 2018 RESOR-SEGEN-UPCH-2018-CU-0530

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 2 de 66

Modificación		
Dirección Universitaria de Gestión Académica	Rectorado	Consejo Universitario
20 de noviembre de 2019	20 de noviembre de 2019	04 de diciembre de 2019 RESOR-SEGEN-UPCH-2019-CU-0919
Modificación		
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
26 de febrero de 2021	10 de marzo de 2021	10 de marzo de 2021 RESOR-SEGEN-UPCH-2021-CU-0213
Modificación		
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
14 de junio de 2021	16 de junio de 2021	30 de junio de 2021 RESOR-SEGEN-UPCH-2021-CU-0600
Modificación		
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
19 de enero de 2022	20 de enero de 2022	20 de enero de 2022 RESOR-SEGEN-UPCH-2022-CU-0039
Modificación		
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
25 de enero de 2022	26 de enero de 2022	26 de enero de 2022 RESOR-SEGEN-UPCH-2022-CU-0067-A

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 3 de 66

INDICE

TÍTULOS Y CAPÍTULOS	PÁGINA
PRESENTACIÓN	5
TÍTULO I INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	6
TÍTULO II BASE LEGAL	6
TÍTULO III OBJETIVOS	7
TÍTULO IV APLICABILIDAD.....	7
TÍTULO V APROBACIÓN Y MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO	7
TÍTULO VI DIFUSIÓN	7
TÍTULO VII DEL PERSONAL ACADÉMICO-DOCENTE Y DE APOYO A LA DOCENCIA	8
CAPÍTULO 1 DEFINICIÓN, CONDICIÓN Y CATEGORÍA	8
CAPÍTULO 2 MECANISMOS DE INCORPORACIÓN INSTITUCIONAL	11
TÍTULO VIII CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ACADÉMICO	12
CAPÍTULO 1 MODALIDADES DEL TRABAJO DOCENTE	12
CAPÍTULO 2 TIPOS Y CLASES DE ACTIVIDAD ACADÉMICA	13
CAPÍTULO 3 RÉGIMENES DE DEDICACIÓN.....	14
CAPITULO 4 DEL PROFESOR INVESTIGADOR	16
TÍTULO IX DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES ORDINARIOS	18
CAPÍTULO 1 DERECHOS DE LOS PROFESORES ORDINARIOS	18
CAPÍTULO 2 DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES ORDINARIOS	20
TÍTULO X EVALUACIÓN, RATIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES.....	22
CAPÍTULO 1 EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES	22
CAPÍTULO 2 RATIFICACIÓN DE LOS PROFESORES	23
CAPÍTULO 3 PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES	23
TÍTULO XI MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.....	25
CAPÍTULO 1 FALTAS SANCIONABLES	25
CAPÍTULO 2 ESCALA DE SANCIONES	26
CAPÍTULO 3 CAUSALES DE AMONESTACIÓN	26
CAPÍTULO 4 CAUSALES DE SUSPENSIÓN	27
CAPÍTULO 5 CAUSALES DE SEPARACIÓN.....	27
CAPÍTULO 6 FALTAS Y SANCIONES AL “CÓDIGO DE ÉTICA DEL DOCENTE HEREDIANO”	29
CAPÍTULO 7 DEL DERECHO DEL PROFESOR A APELAR.....	29
ANEXO 1 MODELO DE PRESENTACIÓN DEL CURRÍCULUM VÍTAE	30
ANEXO 2 CARTA DE COMPROMISO DE APROBAR EL CURSO DE DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	32
ANEXO 3 DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE TRABAJO ACADÉMICO.....	33
ANEXO 4 INFORME DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	34
ANEXO 5 REGLAMENTO DE USO DE SERVICIOS DE ACCESO A INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO Y RECURSOS DE INFORMACIÓN DIGITAL, ARTÍCULO 12, INCISOS 4 Y 10	37
ANEXO 6 TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL – DECRETO SUPREMO N°003-97-TR (*)	38
ANEXO 7 DECLARACIÓN JURADA DE CONFIANZA DE LA INFORMACIÓN.....	40
ANEXO 8 ESCALA DE VALORES PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y CAPACIDAD DOCENTE	41
ANEXO 9 PUNTAJE ASIGNADO A LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LOS DOCENTES ..	44
ANEXO 10 BASES Y PERFIL DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y CAPACIDAD DOCENTE	47

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 4 de 66

ANEXO 11 CARTA DE COMPROMISO PARA REVALIDA O RECONOCIMIENTO DE GRADOS Y/O TITULOS.....	48
ANEXO 12 SOLICITUD DE ADMISION COMO POSTULANTE	49
ANEXO 13 CÓDIGO DE ÉTICA DEL DOCENTE HEREDIANO	50
ANEXO 14 CARGOS DE CONFIANZA REMUNERADOS	54
ANEXO 15 CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES INVESTIGADORES CONTRATADOS Y OTROS COLABORADORES DE LA ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	55
ANEXO 16 FORMATO BASE DE SALARIOS Y COMPENSACIONES*	57
ANEXO 17 ENCUESTA EVALUACIÓN GLOBAL DE LA DOCENCIA	58
ANEXO 18 PROCESO DE INCORPORACIÓN DOCENTE	60
ANEXO 19 INFORME DEL CUMPLIMIENTO DEL ROL DOCENTE	65
ANEXO 20 PUBLICACIONES DE DOCENTES PARA LA PROMOCIÓN DOCENTE.....	66

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 5 de 66

PRESENTACIÓN

El Reglamento del Personal Académico-Docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia es un instrumento legal aprobado por el Consejo Universitario en su sesión realizada el 09 de diciembre de 2015 y que, por lo tanto, reemplaza al que entró en vigencia a partir del 10 de abril de 2013, según Resolución Rectoral N° 377-2013-UPCH-CU, sus modificatorias y otras normas complementarias que fueron aprobadas posteriormente.

Este Reglamento se sustenta en los conceptos fundamentales de una organización donde el profesional que ejerce la docencia es concebido como la piedra angular de la producción intelectual y formativa profesional. Por ello creemos que el profesor, imbuido de su vocación de maestro, debe encontrar en sus normas la vía propicia que lo impulse hacia el logro de su desarrollo profesional, académico, intelectual y moral.

Las leyes peruanas y el Estatuto de la Universidad, que nutren y dan respaldo al presente Reglamento, constituyen en sí mismos un marco legal que contribuirá a dar continuidad institucional a una organización saludable, solidaria y jurídicamente estable.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 6 de 66

TÍTULO I

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El presente Reglamento del Personal Académico-Docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia es un instrumento legal aprobado por el Consejo Universitario en su sesión realizada el 09 de diciembre de 2015 y que, por lo tanto, reemplaza al que entró en vigencia a partir del 10 de abril de 2013, según Resolución Rectoral N° 377-2013-UPCH-CU, sus modificatorias y otras normas complementarias que fueron aprobadas posteriormente.

Al haberse operado importantes cambios, adecuándose a la Ley 30220, tanto a nivel de la estructura organizacional como en los instrumentos de gestión de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, principalmente en lo que se refiere a su Estatuto y Reglamento General, se requiere que su reglamentación se adecúe y sea compatible con esta dinámica institucional, y que, a su vez, permita a la organización afrontar los retos de la modernidad, cuyas exigencias son cada vez más altas, sobre todo la competitividad y la observancia de los estándares internacionales de calidad.

Este Reglamento se sustenta en los conceptos fundamentales de una organización en la que el profesional que ejerce la docencia es concebido como la piedra angular de la producción intelectual y formativa profesional. Por ello creemos que el profesor, imbuido de su vocación de maestro, debe encontrar en sus normas la vía propicia que lo impulse hacia el logro de su desarrollo profesional, académico, intelectual y moral.

Esperamos que los principios de equidad y justicia que lo sustentan permitan no solo la concepción, sino esencialmente la implementación de un escalafón docente, en el que se reconozca su calidad humana, y en el que, a su vez, se refleje lo que el profesor transparenta, hace y logra en el día a día como consecuencia de su superación personal, induciéndolo a su propia realización.

Las leyes peruanas y el Estatuto de la Universidad, que nutren y dan respaldo al presente Reglamento, constituyen en sí mismos un marco legal que contribuirá a dar continuidad institucional a una organización saludable, solidaria y jurídicamente estable.

TÍTULO II

ASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley Universitaria N° 30220.
3. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, modificatorias y ampliatorias. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
4. Estatuto de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.
5. Reglamento General de la UPCH.
6. Dispositivos legales vigentes.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 7 de 66

TÍTULO III OBJETIVOS

1. Definir el perfil del profesor y sus mecanismos de incorporación institucional.
2. Normar la actividad del profesor en sus diversas categorías, características de trabajo y dedicación.
3. Definir los deberes y derechos de los profesores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH).
4. Definir la línea de carrera de los profesores dentro de la organización, conducente a su superación profesional y compatible con su realización personal.
5. Establecer los mecanismos de:
 - a) Incorporación a la carrera docente,
 - b) Asignación y reasignación de la dedicación (cargas horarias),
 - c) Evaluación,
 - d) Ratificación,
 - e) Promoción,
 - f) Retribución remunerativa, y
 - g) Señalar las sanciones a aplicar en el caso de transgresión de las normas establecidas.

TÍTULO IV APLICABILIDAD

1. Las normas contenidas en el presente Reglamento son de aplicación a todos los profesores ordinarios, investigadores, extraordinarios, contratados y adjuntos de la UPCH.
2. Este instrumento normativo sustituye al que entró en vigencia a partir del 10 de abril de 2013, y será de aplicación a partir de su aprobación por el Consejo Universitario y su publicación en la página web de la Dirección Universitaria de Personal Docente.

TÍTULO V APROBACIÓN Y MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO

El Consejo Universitario aprobará el presente Reglamento de conformidad con el procedimiento establecido en el Estatuto de la UPCH. El Vicerrectorado Académico y la Dirección de Personal Docente de la UPCH evaluarán permanentemente sus normas y preceptos para proponer las modificaciones que estimen pertinentes.

TÍTULO VI DIFUSIÓN

El presente Reglamento, así como sus modificaciones o actualizaciones serán publicadas en la página web de la Dirección Universitaria de Personal Docente.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 8 de 66

TÍTULO VII

DEL PERSONAL ACADÉMICO-DOCENTE Y DE APOYO A LA DOCENCIA

CAPÍTULO 1

DEFINICIÓN, CONDICIÓN Y CATEGORÍA

Art. 1 Son profesores de la UPCH los profesionales que ejercen funciones de enseñanza, investigación, proyección social y gestión universitaria en los ámbitos que les corresponde en esta institución. El ingreso como profesor a la UPCH se da por concurso público de méritos o por contratación directa, según lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, en sus artículos 79, 80, 81, 82, y 83.

Art. 2 El personal académico-docente de la UPCH está constituido por profesores ordinarios, investigadores, extraordinarios, contratados y adjuntos.

a) **Profesores ordinarios**, son los docentes que se incorporan a la UPCH por concurso público de méritos y capacidad docente desde el momento en que su admisión es aprobada por el Consejo Universitario. Pueden tener la categoría de Principales, Asociados o Auxiliares.

b) **Profesores Investigadores**, son aquellos que se dedican a la generación de conocimiento e innovación a través de la investigación. Son designados a tiempo completo por un periodo de dos (02) años por el Consejo Universitario a solicitud del Vicerrectorado Académico (VRAC) en razón de su producción científica, y por pedido expreso del Consejo de una Facultad, de los Vicerrectorados, de un Instituto o Centro perteneciente al Vicerrectorado de Investigación (VRIN), y se sujetan a un régimen especial que incluye actividad docente. Para ser reconocido como profesor Investigador se requiere tener grado de Maestro o Doctor y la calificación de investigador del SINACYT por el CONCYTEC.

El profesor investigador debe tener una carga lectiva de al menos un curso al año o su equivalente en horas con actividades estructuradas tipo A o actividades de investigación con estudiantes.

El profesor investigador puede ser ordinario o contratado. Los docentes ordinarios mantienen su categoría. Para el caso del profesor contratado sea peruano o de nacionalidad extranjera, el tiempo designado como profesor investigador es computable como tiempo de servicio en la docencia para su incorporación como docente ordinario a través del concurso público de méritos y capacidad docente.

La remuneración de un Profesor Investigador será determinada según categoría y régimen al que corresponda. Los profesores contratados serán remunerados según los Criterios de Clasificación de los Profesores Investigadores Contratados. (Ver anexo 15)

c) **Profesores Extraordinarios**, que pueden ser Eméritos, Honorarios, Visitantes; no podrán superar el 10% del número total de profesores que dictan en el respectivo semestre. Profesores Eméritos, son aquellos que habiendo cesado como profesores ordinarios y en atención a sus méritos y a los servicios prestados, son nombrados como tales por el Consejo Universitario. Profesores Honorarios, son aquellos académicos nacionales o extranjeros que, sin pertenecer a la UPCH, se han hecho acreedores, por sus méritos a esta distinción; son nombrados por el Consejo Universitario a propuesta de cinco Profesores Principales. Profesores Visitantes, son aquellos académicos o

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 9 de 66

profesionales que, por convenir a los intereses de la UPOCH y a solicitud del Consejo de una Facultad, son nombrados por el Consejo Universitario para prestar servicios de forma esporádica a la UPOCH bajo un régimen especial que se determina en cada caso. La condición de Profesor Extraordinario no genera vínculo laboral alguno con la UPOCH.

- d) **Profesores contratados**, son los profesionales que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato. La contratación es solicitada por las Facultades o en coordinación con éstas por la Escuela de Posgrado o la UFBI, de acuerdo a sus necesidades y a la previsión presupuestal respectiva. La solicitud para contratar un profesor será hecha por el Decano de una Facultad, o el Director de la Escuela de Posgrado, o el Jefe de la Unidad de Formación Básica Integral (UFBI), en coordinación con la Facultad correspondiente, según sea el caso, al Vicerrector Académico, precisando el fin específico del contrato y su temporalidad, así como el perfil del profesor a contratar.

Para el caso del Profesor investigador nacional o extranjero, la contratación puede ser solicitada además por los Institutos o Centros de investigación, en cuyo caso la solicitud debe ser hecha por el Director del Instituto o centro respectivo.

- e) **Profesores adjuntos**, son aquellos considerados en los literales a y c que, adicionalmente, dictan más de dos clases anuales para una Facultad distinta a la que pertenecen.

Art. 3 Las categorías docentes de los profesores ordinarios son:

- a) Profesor principal: es la más alta categoría reconocida a un docente. Para su desempeño se requiere obligatoriamente:

- Tener el Título Profesional y el Grado Académico de Doctor,
- Haber ingresado por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente,
- Haberse desempeñado como Profesor Asociado, según lo estipulado en la Ley Universitaria 30220; y
- Tener publicaciones científicas y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo con su especialidad, o
- Tener publicaciones académicas sobre docencia y gestión.

Es nombrado por un lapso de siete (07) años y al vencimiento de este período es ratificado o separado de la Universidad por el Consejo Universitario, previo proceso de evaluación correspondiente.

- b) Profesor asociado: es la categoría inmediata inferior al de Profesor Principal. Para su desempeño se requiere obligatoriamente:

- Tener el Título Profesional, y el Grado Académico de Magister o Doctor o Título Universitario Segunda Especialidad Profesional obtenido por Residencia Médica u Odontostomatológico,
- Haber ingresado por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente,
- Haberse desempeñado al menos tres años (3) como Profesor Auxiliar, según lo estipulado en la Ley Universitaria 30220; y
- Tener publicaciones científicas y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo con su especialidad; o

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 10 de 66

- Tener publicaciones académicas en docencia y gestión.

Es nombrado por un lapso de cinco (05) años y al vencimiento de este período es ratificado, promovido o separado de la Universidad por el Consejo Universitario, previo proceso de evaluación correspondiente.

c) Profesor auxiliar: es la categoría inicial de la carrera docente en la UPCH y es la inmediata inferior a la de profesor asociado. Para ejercer su actividad en la UPCH, se requiere:

- Tener Título Profesional y el Grado Académico de Magister o Doctor o Título Universitario de Segunda Especialidad Profesional obtenido por Residencia Médica u Odontostomatológica; cinco años en el ejercicio profesional; y
- Ser admitido a la carrera docente por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente.

Es nombrado por un período de tres (03) años, al vencimiento del cual es ratificado, promovido o separado de la Universidad por acuerdo del Consejo Universitario, previo proceso de evaluación correspondiente.

Los grados y títulos referidos en los incisos a, b y c, uno u otro, deben ser conferidos por una universidad del país o revalidados de acuerdo a ley.

Art. 4 La carrera docente se inicia con la categoría de Profesor Auxiliar. Se incorporan a las categorías docentes de Profesor Principal o Asociado quienes, reuniendo los requisitos señalados en el artículo anterior (incisos a y b), que hayan realizado destacada labor científica o profesional durante quince (15) o diez (10) años, respectivamente. Los indicadores mínimos para determinar la destacada labor científica o profesional se especificarán en el Manual de procedimientos.

Art. 4A Reconocer el período de la beca de retorno como actividad docente, para los propósitos de la incorporación docente.

Art. 4B Un becario de retorno, es candidato a ser incorporado como docente ordinario en la Universidad, luego de haber cumplido con sus compromisos como becario y tener evaluación favorable de la unidad que gestionó su beca. La incorporación cumple con el proceso establecido en el presente reglamento y la plaza es solicitada por la Facultad correspondiente según la norma de Beca de Retorno.

Art. 5 **Texto suprimido.**

Art. 6 Las personas que prestan colaboración con la actividad académica son los jefes de práctica o asistentes de investigación, los ayudantes de cátedra, de laboratorio o de investigación o de curso, y las demás formas análogas de colaboración a la labor del profesor o profesor investigador. Estos realizan una actividad preliminar a la carrera docente y no son considerados docentes:

- a) El jefe de práctica o asistente de investigación es aquel Profesional Universitario cuya función es colaborar con la docencia e investigación como una actividad preliminar a ésta. Para el Jefe de práctica el tiempo de servicios para que obtenga la categoría de profesor auxiliar es computable como tiempo de servicios en la docencia y su duración debe ser de acuerdo a ley.
- b) El ayudante de cátedra, laboratorio o investigación o curso es un estudiante universitario de la UPCH que colabora con la docencia o investigación y realiza una actividad

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 11 de 66

preliminar como práctica pre-profesional. Para cumplir esta función, el estudiante debe haber aprobado satisfactoriamente tres años de estudios en la UPCH y pertenecer al tercio superior. El tiempo de ejercicio de cualquiera de estas modalidades no se computará en lo futuro como tiempo de servicio en la docencia.

CAPÍTULO 2

MECANISMOS DE INCORPORACIÓN INSTITUCIONAL

Art. 7 Para ser incorporado como profesor ordinario, debe existir una plaza, la que será cubierta mediante concurso público de mérito, capacidad docente y de investigación, que se implementará de acuerdo a la legislación vigente, al Estatuto de la UPCH y según el procedimiento establecido. La carrera del docente se inicia luego que el postulante es declarado ganador de una plaza por el Consejo Universitario.

El Plan Anual de Incorporación a la carrera docente se aprueba por el Consejo Universitario a propuesta del Director de la DUPD al final del primer semestre del año anterior.

Art. 8 Para cubrir una plaza, el departamento académico correspondiente definirá las bases del concurso y el perfil del candidato que incluirán, entre otros requisitos, señalados en el Anexo 10, la exigencia de haber aprobado un curso de Capacitación en Didáctica de la Educación Superior que incluya un componente de didáctica para la educación virtual o a distancia, lo que será validado por la Dirección Universitaria de Personal Docente (DUPD). En caso de no cumplir con esta exigencia el postulante deberá firmar un compromiso de realizar esta capacitación dentro del primer año de su incorporación a la Universidad, Anexo 02. El incumplimiento de este compromiso constituirá una falta que será tipificada como grave. La Dirección Universitaria de Personal Docente certificará que el proceso de convocatoria se ajusta a la normatividad vigente antes de ser sometido a consideración del Consejo Integrado de las Facultades para su aprobación. El concurso de mérito y capacidad académica es de convocatoria nacional e internacional (Anexo N° 1), asegurando mecanismos que garanticen igualdad de oportunidades en el Concurso.

Art. 9 El Consejo Universitario evalúa y ratifica las bases del concurso y autoriza la convocatoria.

Art. 10 Los postulantes se inscribirán en la Dirección de Personal Docente de la UPCH dentro de los siguientes veinte (20) días útiles, sin prórroga, de la fecha de publicación de la convocatoria, Anexo 12.

Art. 11 El postulante, para ser declarado apto, deberá cumplir con los requisitos consignados en las bases, así como con el perfil solicitado, Anexo 10, según lo establecido en el Manual de Procedimientos del presente Reglamento.

Art. 12 El órgano encargado de conducir el procedimiento inherente a la convocatoria del Concurso de Méritos y Capacidad Académica para el ingreso a la docencia en la UPCH es la Comisión de Concurso de Méritos y Capacidad Académica.

Art. 13 La Comisión de Concurso de Méritos y Capacidad Académica estará integrado por:

- i. El Vicerrector Académico o su representante.
- ii. El Decano o Vicedecano.
- iii. Un profesor nominado por el Consejo Integrado de las Facultades que solicita el concurso de méritos y capacidad académica, y que tenga al menos la categoría de la plaza en concurso.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 12 de 66

iv. El Jefe de Departamento de la plaza a concursar.

Art. 14 La Comisión de Concurso de Méritos y Capacidad Académica se instalará dentro de los plazos fijados en el Plan Anual de incorporación a la carrera docente.

Art. 15 **Texto suprimido.**

Art. 16 La evaluación de los postulantes se describen en el Manual de Procedimientos del Reglamento que incluye las siguientes dimensiones y su cuantificación correspondiente en el Anexo 8:

- Formación académica y profesional
- Experiencia Docente presencial o a distancia
- Producción Científica
- Experiencia Profesional y/o Gestión Universitaria Académica
- Trabajo en Vinculación con el medio
- Clase Modelo y Entrevista Personal

Art. 17 **Texto suprimido.**

Art. 18 **Texto suprimido.**

Art. 19 **Texto suprimido.**

Art. 20 **Texto suprimido.**

TÍTULO VIII

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ACADÉMICO

Las características de trabajo que tratará este título son únicamente aplicables a los profesores ordinarios. Los profesores contratados se rigen por su respectivo contrato.

CAPÍTULO 1

MODALIDADES DEL TRABAJO DOCENTE

Art. 21 Las modalidades de trabajo de los profesores ordinarios pueden ser las siguientes:

- a) Modalidad neta, cuando el profesor ordinario lleva a cabo labores académicas exclusivamente para la UPCH dentro del horario asignado.
- b) Modalidad compartida, cuando en consideración a la existencia de convenios vigentes suscritos por la UPCH con otras instituciones, el profesor ordinario realiza parte de sus labores universitarias (docencia, investigación, gestión y prestación de servicios) en horario compartido con el de la otra institución. Cuando esta modalidad es realizada por los profesores ordinarios de la UPCH con estudiantes de pre o posgrado, recibe la denominación de Docencia en Servicio (DES). Esta modalidad queda sin efecto cuando el profesor ordinario deja de laborar en la otra institución, en cuyo caso el profesor ordinario pasará al régimen de dedicación TP/01 en la UPCH o a algún otro régimen que le asigne la Facultad. En el caso del Rector, los Vicerrectores o los Decanos que hayan renunciado a la otra institución para asumir el cargo, al término del mismo retornarán a su régimen de dedicación previo para asumir las actividades o los cargos que su Facultad le asigne.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 13 de 66

CAPÍTULO 2

TIPOS Y CLASES DE ACTIVIDAD ACADÉMICA

Art. 22 Según sea la actividad académica que realizan los profesores ordinarios, esta puede ser de dos tipos: estructurada y no estructurada.

Art. 23 La actividad académica estructurada es aquella que realiza el profesor ordinario con los estudiantes, y que está debidamente registrada en un sílabo u otro documento de compromiso.

La actividad académica estructurada puede ser de tres clases:

1. Actividad docente: tipo A o tipo B.
2. Actividad de investigación con estudiantes.
3. Actividad de extensión o proyección social con estudiantes.

Las actividades docentes tipo A: son las actividades docentes que realiza el profesor ordinario con la presencia física o virtual de los estudiantes. Estas actividades son las clases magistrales (conferencias o clases expositivas), seminarios, talleres, simposios, prácticas clínicas, prácticas de campo o comunitaria, prácticas de laboratorio, práctica dirigida, práctica calificada, y cursos o conferencias con el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). Las actividades docentes tipo B: son las actividades docentes complementarias que realiza el profesor ordinario. Estas actividades son la elaboración, evaluación y calificación de exámenes; tutoría; consejería; preparación de material para sus cursos; revisión de documentos académicos; coordinación de cursos o de sedes docentes; elaboración de sílabos y manuales; elaboración de cursos con el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC); y elaboración del informe final del curso.

Las actividades de investigación con estudiantes: son aquellas que un profesor ordinario dedica a labores de investigación de proyectos debidamente inscritos en la Dirección Universitaria de Investigación, Ciencia y Tecnología de la UPCH, y en las que debe haber participación de estudiantes.

Las actividades de extensión y proyección social con estudiantes: son aquellas que un profesor ordinario dedica a la realización de tareas correspondientes a este ítem, registradas por las Facultades en la Dirección Universitaria de Responsabilidad Social. Es indispensable la participación de estudiantes. Estas actividades son las culturales, las literarias y las artísticas, los cursos complementarios, las campañas educativas, de salud u otras, voluntariado herediano, etc.

Todas estas actividades deben ser programadas por las Facultades como parte de la actividad académica estructurada de cada profesor ordinario. El desarrollo y los resultados de estas actividades deben ser informados obligatoriamente al Jefe del Departamento Académico correspondiente, y deben ser objetiva y formalmente verificables para ser considerados como parte de su actividad académica estructurada.

Art. 24 La actividad académica no estructurada es aquella que realiza el profesor ordinario sin la participación de estudiantes y que no está indicada en las actividades docentes tipo B, como labores de investigación, producción de innovación (patentes), producción intelectual, capacitación docente, labores de gestión y administración, participación en comisiones ad

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 14 de 66

hoc u otras, todas las cuales deben ser informadas al Jefe del Departamento Académico respectivo, y deben ser objetiva y formalmente verificables.

Art. 25 Las responsabilidades que se asuman por funciones de dirección, gestión y administración son independientes de la actividad académica estructurada; por lo tanto, deberán cumplirse en horarios diferentes a los que el profesor tiene establecido para dicha actividad.

CAPÍTULO 3

REGÍMENES DE DEDICACIÓN

Art. 26 La dedicación de los profesores a la UPCH se determina de acuerdo a los regímenes que se establecen a continuación, y es asignada de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de la Universidad:

- a)** Dedicación exclusiva: cuando un profesor ordinario dedica un tiempo igual a una jornada legal de trabajo a la UPCH, y esta constituye la única actividad remunerada y aceptada como tal, en un compromiso formal bilateral existente entre el profesor ordinario y la UPCH (Anexo 03 y Anexo 04) que se suscribirá anualmente. Con tal fin, queda establecido que la jornada legal de trabajo del profesor es de 40 horas semanales.
- b)** Tiempo completo: cuando el profesor ordinario dedica 40 horas semanales de trabajo a la Universidad, acuerdo que se constatará en el compromiso de trabajo académico (Anexo 03 y Anexo 04) que el profesor ordinario debe obligatoriamente suscribir anualmente en su Departamento Académico.
- c)** Tiempo parcial: cuando el profesor ordinario dedica a las tareas académicas un tiempo menor que el de la jornada legal de trabajo, acto que se constata en el compromiso de trabajo académico (Anexo 03 y Anexo 04) que el profesor ordinario debe obligatoriamente suscribir semestral o anualmente en su Departamento Académico. La Universidad reconoce tiempos parciales de 30, 20, 15, 10, 5 y 1 hora semanal, y su contabilización es acumulada en forma semestral o anual, debido a que según las características de las asignaturas que desarrolla algunos meses pueden dictar más horas que en otros, pero el acumulado semestral o anual debe corresponder a su dedicación reconocida.

Art. 26A Después de cinco años de ser incorporado, un docente ordinario que no tenga dedicación a TC, es candidato a incrementar su dedicación de manera permanente, en relación con la de su nombramiento original. Siempre y cuando haya demostrado una “Evaluación anual favorable del cumplimiento del trabajo del profesor ordinario”, con incrementos de carga horaria, por labor académica, de manera consecutiva por tres años o seis periodos académicos. El cambio se realizará con la aprobación del CIF y asumirá la carga horaria en la que demostró evaluaciones favorables.

Art. 27 Para establecer el régimen de dedicación del profesor ordinario, se tomará en cuenta los siguientes criterios:

- a)** Necesidades de la institución.
- b)** Disponibilidad económica institucional.
- c)** Evaluación anual del cumplimiento del trabajo del profesor ordinario (Anexo 04).

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 15 de 66

- Art. 28** El establecimiento de las características propias del trabajo de cada profesor ordinario está a cargo del Jefe del Departamento Académico de la Facultad a la cual pertenece el profesor ordinario, y debe ajustarse a lo dispuesto en los artículos 3, 21, 26 y 27 del presente Reglamento.
- Art. 29** Los Jefes de los Departamentos de cada Facultad son los responsables de verificar el cumplimiento del trabajo del profesor ordinario, así como su actitud y su conducta. Es su función supervisar, monitorear, evaluar y gestionar la mejora continua del trabajo de los profesores ordinarios a su cargo, y realizar las evaluaciones anuales que determinan la carga horaria que se asigne al profesor ordinario.
- Art. 30** Del total de horas de trabajo asignadas al profesor ordinario, y según sea su dedicación, un porcentaje deberá corresponder a actividad académica estructurada y el porcentaje restante será actividad académica no estructurada:

Dedicación	Actividad estructurada (% mínimo)	Actividad no estructurada (% máximo)
TC o DEX (40 horas)	60%	40%
TP/30	70%	30%
TP/20	80%	20%
TP/15, TP/10, TP/05 o TP/01	100%	---

Estos porcentajes son de cumplimiento obligatorio para los profesores ordinarios que no tienen ninguna responsabilidad por funciones de dirección, gestión o administración. Por ello se exceptúan de esta medida los cargos de Rector, Vicerrector, Decano, Director de la Escuela de Posgrado, Director General de Administración, Secretario General de la Universidad y otros Funcionarios.

- Art. 31** La dedicación de un profesor ordinario a tiempo completo a las actividad docentes tipo A no debe ser menor de 11 horas semanales.

Los profesores ordinarios a tiempo parcial requerirán una mayor dedicación en las actividades docentes tipo A, la que será proporcional a la indicada en el artículo 30 y cuya asignación corresponderá al Jefe del Departamento Académico. El cómputo de las horas dedicadas a esta actividad docente se hará considerando todo el año con excepción del período vacacional del profesor ordinario. En el caso de docencia por la modalidad compartida, las horas dedicadas a las actividades docentes tipo A serán determinadas por la Facultad a la que pertenece el profesor ordinario.

- Art. 32** Habrá un comité específico que se encargará de la asignación de la carga horaria semestral o anual y de realizar la evaluación del cumplimiento de las actividades del profesor. Dicho comité será designado por el Consejo de Facultad, y estará conformado por el Jefe del Departamento, quien lo presidirá y será el responsable de presentar los resultados de la evaluación al Consejo de Facultad, el Coordinador de Sección o el Director de Carrera o de Postgrado, y un profesor representante miembro del Consejo de Facultad.

- Art. 33** La asignación de la carga horaria, así como del horario de trabajo del profesor ordinario es responsabilidad del Jefe de Departamento Académico y se sujeta a lo estipulado en los artículos 26 y 27 del presente Reglamento. Incluye todas las actividades docentes realizadas

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 16 de 66

por el profesor en los programas que ofrece la universidad (pregrado, posgrado, segunda especialidad profesional, educación continua, etc.), investigación, gestión, vinculación social, etc. La carga horaria se asigna en forma individual a cada profesor, considerando su régimen de dedicación, el resultado de la evaluación del cumplimiento de sus actividades del año académico anterior y las necesidades de la Facultad. En la asignación de la carga horaria se priorizará a los docentes ordinarios con que cuenta el Departamento Académico, la contratación de docentes se realizará para cubrir demanda no satisfecha o para el dictado de aspectos específicos. El profesor firmará obligatoriamente el compromiso de trabajo (Anexo 3 y Anexo 4), según lo establece el artículo 204 del Reglamento General de la Universidad. El incumplimiento de los deberes y obligaciones constituye falta del profesor que será pasible de sanción de acuerdo a la normatividad sobre sanciones.

CAPITULO 4

DEL PROFESOR INVESTIGADOR

Art. 33A Para ser designado como profesor investigador, un docente ordinario requiere tener grado de Maestro o Doctor y la calificación de investigador del SINACYT por el CONCYTEC. El régimen especial del Profesor Investigador podrá ser de dos tipos:

Profesor Investigador tipo 1:

El profesor ordinario deberá demostrar preferentemente la posibilidad de pagar el 150% del salario como profesor ordinario a tiempo completo según su categoría, con sus proyectos de investigación por un periodo de 2 años. El VRI podrá cubrir un máximo 06 meses si el profesor no lograra pagar su salario los 2 años.

Al ser designados a tiempo completo para realizar investigación, sólo tienen una carga lectiva de un curso de un crédito por año o su equivalente en horas.

El profesor investigador podría tener una dedicación de hasta 10 horas semanales con actividades estructuradas tipo A o actividades de investigación con estudiantes, previa coordinación con el Jefe de su Departamento Académico, las mismas que deberán ser cubiertas económicamente por su facultad según la escala salarial académica, para este caso su dedicación a investigación sería el tiempo restante, pero no menos de 30 horas semanales, las mismas que deben ser cubiertas por sus proyectos de investigación.

La remuneración de las actividades de investigación será de acuerdo a su categoría docente según el Formato base de salarios y compensaciones para investigación (Anexo 16).

La designación como profesor investigador tipo 1 puede ser renovado (demostrando la posibilidad de pagar el 150% del salario como profesor ordinario a tiempo completo según su categoría, con sus proyectos de investigación) de lo contrario el docente vuelve a asumir la carga horaria que tenía antes de su nominación como profesor investigador

Profesor Investigador tipo 2:

Serán designados a tiempo completo para realizar investigación, sólo tienen una carga lectiva de un curso por año o su equivalente en horas con actividades estructuradas tipo A o actividades de investigación con estudiantes, previa coordinación con el Jefe de su Departamento Académico. Su remuneración será cubierta económicamente por su facultad o por el VRI por un periodo máximo de 2 años. Su salario será el 150% como profesor ordinario a tiempo completo según su categoría. El profesor investigador tipo 2 no podrá

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 17 de 66

recibir bonificaciones o incentivos salariales adicionales, el salario que este profesor pueda gestionar con los proyectos de investigación financiados ganados serán utilizados para pagar su propio salario, reduciendo así el aporte del VRI y/o de la Facultad. Cuando el profesor investigador tipo 2 tenga la posibilidad de pagar el 150% del salario como profesor ordinario a tiempo completo según su categoría, con los proyectos de investigación ganados, pasará al régimen de profesor investigador tipo 1.

La designación como profesor investigador tipo 2 puede ser renovado.

Art. 33B Cada facultad deberá disponer al menos una vacante de profesor investigador tipo 2 que será cubierta por concurso. El consejo universitario aprobará el número de vacantes para cada facultad.

Art. 33C La Dirección Universitaria de Personal Docente es el órgano encargado de conducir el concurso de méritos para ser profesor investigador.

Art. 33D Las solicitudes para ser profesor investigador pueden ser presentadas a la Dirección Universitaria de Personal Docente a lo largo del año y entrarán en vigencia en el semestre académico siguiente, luego de su aprobación.

Art. 33E Para el caso de la nominación como Profesor Investigador el Jurado Calificador estará integrado por el Vicerrector Académico o su representante, quien lo presidirá; el Vicerrector de investigación o su representante; el Jefe del Departamento de la Facultad de la vacante a ser cubierta; y un profesor nominado por el Consejo de Facultad de la plaza concursada. Su decisión es inapelable.

Art. 33F La evaluación de los postulantes se realizará individualmente, considerando el currículum vitae de cada uno de ellos, Anexo 01, y una entrevista personal, y un plan de trabajo según lo establecido en el Manual de Procedimientos del presente Reglamento. Adicionalmente se evaluará el puntaje obtenido según la evaluación de CONCYTEC para ser reconocido como investigador.

Art.33G Concluido el proceso de evaluación de todos los postulantes, el Jurado Calificador elaborará el cuadro de méritos, el mismo que será publicado en la página web de la Dirección Universitaria de Personal Docente antes de proceder a la designación respectiva. Los resultados del concurso de méritos son inapelables.

Art. 33H El Consejo Universitario declarará concluido el proceso, y la Secretaría General de la UPCH emitirá la Resolución Rectoral designándolos como profesores investigadores.

Art. 33I Los profesores investigadores contratados se rigen por su respectivo contrato y serán remunerados según los Criterios de Clasificación de los Profesores Investigadores Contratados (anexo 15) con el financiamiento de sus proyectos.

Art 33J El profesor investigador será evaluado anualmente de acuerdo a lo estipulado en el manual de Procedimientos del Reglamento de Personal Académico Docente.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 18 de 66

TÍTULO IX

DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES ORDINARIOS

CAPÍTULO 1

DERECHOS DE LOS PROFESORES ORDINARIOS

Art. 34 Son derechos de los profesores ordinarios:

- a) La promoción en la carrera docente de acuerdo a sus méritos, requisitos y procedimientos establecidos en el presente Reglamento.
- b) La libre asociación, conforme a la Constitución y a la ley, con fines compatibles a los que promueve la UPCH.
- c) Participar en los órganos de gobierno teniendo en cuenta las siguientes disposiciones:
 - (i) El profesor ordinario no podrá ejercer la representación de profesores en forma simultánea en más de dos órganos de gobierno (Consejo de Facultad, Consejo Universitario o Asamblea Universitaria) de la UPCH.
 - (ii) Un representante de profesores en ejercicio ante un órgano de gobierno (Consejo de Facultad, Consejo Universitario o Asamblea Universitaria), no podrá ser designado ni ejercer cargo de confianza remunerado¹.

Para asumir y ejercer algún cargo de confianza, el profesor ordinario deberá permanecer como representante de los profesores por el plazo mínimo de un (01) año después de su elección, luego de ello, deberá presentar su renuncia a su representación ante el CEU.
 - (iii) Un representante de profesores al ser elegido o reelegido Decano o Vicedecano deja de ser representante, desde que es proclamado por el Comité Electoral Universitario.
 - (iv) Un Vicedecano no podrá postular a la representación de profesores ante un órgano de gobierno (Consejo de Facultad, Consejo Universitario o Asamblea Universitaria).
 - (v) Un profesor que sea elegido Vicerrector o Decano no podrá asumir a su vez algún cargo de confianza, como Director Universitario, Jefe de Departamento, Director de Postgrado o Director de Carrera”.
 - (vi) El Rector o Decano recientemente elegido no podrá designar en cargos de confianza remunerados a representantes de órganos de gobierno (Consejo Universitario, Asamblea Universitaria o Consejo de Facultad, según corresponda) hasta por un periodo de un año posterior a su elección, aun cuando éstos renunciaran o concluyan su periodo de representación. Cumplido el año, en caso de designar a algún representante en algún cargo de confianza, éste deberá renunciar a su representación
- d) Una remuneración apropiada acorde con su categoría académica, su régimen de dedicación y los resultados de los procedimientos de evaluación de su actividad

¹ Ver Anexo 14

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 19 de 66

académica y administrativa, de acuerdo a las normas establecidas en el documento de política remunerativa.

- e) El goce, por una sola vez, de un año sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones, una u otra, expresamente aprobadas por el Consejo Universitario de la UPCH. Para fines remunerativos comprende únicamente el haber básico, remuneraciones complementarias y bonificaciones vinculadas exclusivamente a la actividad académica regular.

Para acogerse a este beneficio se requiere:

- Ser profesor principal o asociado a dedicación exclusiva o a tiempo completo; y
 - Tener más de siete (07) años de servicios continuados prestados como profesor ordinario en la UPCH.
- f) Las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año, treinta de los cuales serán tomados por el profesor de acuerdo con el Departamento. Dentro de los treinta días restantes, el profesor podrá ser requerido por la Facultad respectiva para realizar labores académicas o de apoyo administrativo hasta por un máximo de 10 horas semanales.
- g) La licencia sin goce de haber, a su solicitud, en casos de mandato legislativo, regional o municipal, o situación forzosa, en caso de ser nombrado Ministro de Estado, Embajador, designado para desempeñar un cargo público de confianza o elegido para un cargo público con período determinado, conservando su categoría y dedicación.
- h) Solicitar licencia sin goce de haber por un período de hasta dos años prorrogable con causa justificada hasta un máximo de cuatro años que incluya el período inicial. En casos excepcionales y previa solicitud al Jefe del Departamento Académico respectivo, se podrá exceder este tiempo indicando el período adicional, para lo cual se requiere el acuerdo del Consejo de Facultad y la aprobación del Consejo Universitario. En caso de no ser prorrogada la licencia, el profesor deberá solicitar su reincorporación a la Universidad o cesar en ella. La licencia sin goce de haber deberá ser solicitada con una anticipación no menor de 15 días, considerando el inicio del período lectivo, salvo casos de fuerza mayor que serán evaluados por la instancia respectiva.
- i) Solicitar al Consejo de Facultad correspondiente la aprobación de la licencia con goce de haber hasta por un año en casos de capacitación oficial u otro que la Facultad estime conveniente. De ser aprobada su petición en esta instancia, debe ser ratificada por el Consejo Universitario. Las excepciones requieren autorización de ambas instancias.
- j) El permiso por el fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, derecho que podrá serle concedido por el Jefe del Departamento por cinco (05) o siete (07) días, según el hecho acontezca dentro o fuera de la ciudad de Lima, respectivamente.
- k) La licencia pre y posnatal con goce de haber, y de acuerdo a ley en el caso de ser una docente gestante. El permiso por paternidad con goce de haber y de acuerdo a ley en el caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente.
- l) Solicitar permiso por horas de trabajo, petición que podrá serle concedida por el Jefe del Departamento correspondiente. En ausencia de este o en caso de emergencia, el permiso será autorizado por el Coordinador de Sección.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 20 de 66

- m) Ser atendido por las autoridades correspondientes de la Universidad en sus solicitudes y reclamos, y/o a ejercitar ante ellas su derecho de defensa en caso de acusación o sanción, en concordancia con el Manual de Procedimientos establecido en el presente Reglamento.
- n) Solicitar el apoyo de su Departamento Académico, Facultad y Consejo Universitario para su capacitación en las diversas actividades académicas, de acuerdo a las prioridades establecidas en el plan estratégico de cada Facultad y el Fondo de Capacitación Docente.
- o) Poder incorporarse a los Institutos de Investigación y Cátedras Universitarias.
- p) Poder ser designados para realizar consultorías, asesorías o trabajos temporales que hayan sido solicitados por otras instituciones a la Universidad, siempre que reúna el perfil requerido.
- q) Los profesores ordinarios que tuvieran hijos estudiando en la Universidad gozarán de una beca para el pago de las pensiones y matrícula de pregrado, de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de Otorgamiento de Becas por pensiones de estudios de pregrado para los hijos del personal académico docente y no docente de la UPCH.
- r) Ser informado por escrito acerca de los resultados de sus evaluaciones.
- s) Presentar sus reclamos, quejas o sugerencias de acuerdo a lo señalado en el Manual de Procedimientos del presente Reglamento.
- t) Ejercer su derecho de elegir a sus representantes ante las diversas instancias correspondientes.
- u) Percibir regalías por su producción intelectual, de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de Propiedad Intelectual si esta producción fuere comercializada.
- v) Gozar de incentivos a la excelencia académica, y otros que la universidad considere, según lo establece el Plan Anual de Desarrollo Académico-Docente aprobado por el Consejo Universitario, que incluyen distinciones, estímulos, premios, reconocimientos, entre otros.

Art. 35 Las licencias de los profesores ordinarios se otorgan en los siguientes casos:

- a) Hasta por treinta (30) días por el Jefe del Departamento Académico, dando cuenta al Decano de la Facultad.
- b) Hasta por seis (6) meses por el Consejo de la Facultad, dando cuenta al Consejo Universitario.
- c) Por más de seis (6) meses por el Consejo Universitario.

El uso de toda licencia requiere necesariamente de la aprobación previa de la solicitud del profesor por la instancia correspondiente, y solo después de dicha aprobación puede hacerse efectiva.

CAPÍTULO 2

DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESORES ORDINARIOS

Art. 36 Son deberes y obligaciones de los profesores ordinarios:

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 21 de 66

- a) Cumplir las leyes, el Estatuto y los Reglamentos de la Universidad, el Código de Ética del Docente y las disposiciones que emanen de los órganos de gobierno.
- b) Estar debidamente informados de los Reglamentos de la Universidad.
- c) Mantener la dignidad de la Universidad y acrecentar su prestigio.
- d) Ser leal con la Universidad, e identificarse con ella y sus valores institucionales.
- e) Tener un desempeño impecable y un comportamiento ético ejemplar en todo su accionar.
- f) Cumplir con eficiencia, responsabilidad personal, responsabilidad social, puntualidad y ética las funciones asignadas.
- g) Mostrar una conducta idónea y respetuosa hacia todos los miembros de la UPCH y la comunidad en general.
- h) Respetar la libertad de pensamiento y la discrepancia.
- i) Realizar y promover la investigación científica en las áreas de su competencia.
- j) Mejorar permanentemente sus conocimientos y realizar actividad intelectual creativa.
- k) Contribuir a la orientación, información y capacitación de los alumnos.
- l) Cumplir con participar en el gobierno y la administración de la Universidad cuando sea requerido para ello.
- m) Ejercer sus funciones en la Universidad con independencia de toda política partidaria, religiosa o cualquier otra concepción ideológica, propiciando un ambiente de fraternidad, tolerancia y trabajo en equipo.
- n) Proporcionar oportuna y verazmente las informaciones solicitadas relativas al trabajo que realiza y acorde al compromiso asumido. Así como un informe sobre sus actividades académicas (anexo 04) una vez al año o cuando le sea requerido.
- o) Revelar ante su Jefe de Departamento Académico la existencia de conflictos de interés de cualquier índole en la realización de sus actividades universitarias.
- p) Evitar los conflictos de interés en la realización de sus actividades universitarias. En los casos pertinentes, el Manual de Procedimientos del presente Reglamento norma el proceso a seguir.
- q) Suscribir, en caso de obtener licencia con goce de haber, un compromiso de trabajo por un período equivalente al doble del tiempo de duración de la licencia por motivos de estudio o capacitación. El incumplimiento del compromiso originará un resarcimiento económico a la UPCH equivalente a la parte proporcional de los haberes percibidos, más una penalidad que se fijará en el compromiso de trabajo suscrito.
- r) Registrar su asistencia a laborar a través de los sistemas que la Universidad establezca de acuerdo a las características de cada actividad (registro de huella digital, en caso de no haber dispositivo para este tipo de registro, se firmará en el cuaderno de asistencia o se hará el registro por computadora u otro equivalente). En caso de inasistencia por enfermedad, circunstancia fortuita o de fuerza mayor, el profesor deberá comunicarlo al Jefe de su Departamento dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Procedimientos del presente Reglamento.
- s) Evitar todo tipo de infidencia en el cumplimiento de sus funciones.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 22 de 66

- t) Representar a la Universidad en los eventos académicos para los que sea comisionado por el Rectorado, formulando el informe relativo a la representación encomendada.
- u) Respetar la propiedad intelectual de conformidad con el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad y las disposiciones que regulan el registro de signos distintivos, la propiedad intelectual en el Perú y demás normas emitidas por INDECOPI.
- v) Usar los canales oficiales de comunicación de la Universidad como medio de información interna, para ello el correo electrónico debe ser el institucional, asignado por la UPCH (upch.pe).

TÍTULO X

EVALUACIÓN, RATIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES

CAPÍTULO 1

EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES

- Art. 37** La evaluación del desempeño académico de un profesor ordinario es un proceso que obligatoriamente deberá llevarse a cabo al finalizar el año académico en cada Departamento Académico y bajo la responsabilidad del Jefe del mismo y posteriormente ratificado por su Consejo de Facultad.
- Art. 38** La evaluación del cumplimiento de las actividades del profesor ordinario es realizada anualmente por el Comité cuya composición se establece en el artículo 32 del presente Reglamento.
- Art. 38A** Un docente puede solicitar voluntariamente la disminución de su carga horaria de manera permanente al Jefe de Departamento, hasta un mes antes del inicio del periodo académico ordinario o extraordinario.
- Art. 38B** Después de cinco años de ser incorporado, un docente ordinario es susceptible a disminuir su régimen de dedicación de manera permanente, previa evaluación del Jefe de Departamento y con aprobación del CIF; siempre y cuando haya demostrado una “Evaluación anual desfavorable del cumplimiento del trabajo del profesor ordinario” por un año o dos periodos académicos consecutivos (dos semestres) de la carga académica designada.
- Art. 39** La evaluación del profesor es personalizada, con fines de mejora y se realiza a la mitad del periodo académico y al finalizar el mismo, en base a los parámetros que corresponden al cumplimiento de las actividades académicas estructuradas y no estructuradas establecidas en el Capítulo Segundo del Título VIII. Cuando se trate de actividades estructuradas presenciales, semipresenciales o a distancia, debe considerarse la opinión de los alumnos, Anexos 17.
- Art. 40** El resultado de la evaluación deberá ser informado por escrito al profesor. El profesor podrá presentar un reclamo por escrito, en un plazo máximo de siete (07) días calendario después de haber sido notificado por su Jefe de Departamento Académico, según lo preceptuado en el Manual de Procedimientos del presente Reglamento.
- Art. 41** El informe del cumplimiento del rol docente (Anexo 19) el resultado de la evaluación global de la docencia (Anexo 17), el informe de actividades académicas (anexo 4) así como el resultado de la evaluación anual aprobada por el Consejo Integrado de las Facultades con

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 23 de 66

consignados al cierre del periodo académico en la ficha personal del docente en el Sistema Integrado de Evaluación de la Docencia (SIEDDO), y son considerados obligatoriamente en los procesos de ratificación, promoción, asignación de carga horaria u otras medidas que puedan aplicarse al profesor.

Art. 42 El período de licencia, con o sin goce haber, no se tendrá en cuenta para las consideraciones de evaluación relacionadas a la asignación de carga horaria, ratificación y promoción docente.

CAPÍTULO 2

RATIFICACIÓN DE LOS PROFESORES

Art. 43 Los docentes, cualquiera que fuere su categoría y dedicación, deben ser ratificados periódicamente dentro de los 90 días calendarios anteriores a la finalización del período de su nombramiento o ratificación, siempre que cumplan con los requisitos que establece el Estatuto, el Reglamento General y este Reglamento, y los resultados de su evaluación así lo ameriten. No existe ratificación automática, a excepción del Rector, los Vicerrectores, los Decanos, el Director General de Administración y el Secretario General, que serán ratificados automáticamente en sus categorías en el período que ejercen sus cargos.

Art. 44 La ratificación del profesor ordinario es un proceso obligatorio, cualquiera fuese su dedicación y categoría. Tanto la ratificación como la separación de la docencia se realizan por evaluación personal, con citación y audiencia del profesor. La implementación y seguimiento de este proceso está bajo la responsabilidad de cada Facultad y del Departamento respectivo, y corresponde a la primera de ellas formular la propuesta del caso al Consejo Universitario para la expedición de la resolución que corresponda. El Manual de Procedimientos señala el proceso correspondiente.

Art. 45 El Comité de Ratificación y Promoción estará conformado por el Vicerrector Académico o su representante, quien lo presidirá; por el Jefe del Departamento; y por dos profesores designados anualmente por el Consejo de Facultad, uno de los cuales deberá ser profesor principal del Departamento correspondiente.

Art. 46 El resultado del proceso de ratificación deberá ser informado por escrito al profesor. El profesor podrá presentar un reclamo por escrito, en un plazo máximo de siete (07) días calendario después de haber sido notificado, según lo preceptuado en el Manual de Procedimientos del presente Reglamento. En caso de no ser ratificado, el profesor será separado de la Universidad.

Art. 46 A Los docentes a TC de la categoría de auxiliar o asociado sólo son ratificados por una vez en la categoría. Lo que implica que los docentes auxiliares a TC, disponen de hasta 6 años para lograr su promoción a la categoría de asociado y los docentes asociados a TC, disponen de hasta 10 años para lograr su promoción a la categoría de principal; de lo contrario son susceptibles a no ser ratificados o disminuyen su carga horaria de manera permanente.

CAPÍTULO 3

PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES

Art. 47 Los profesores podrán ser promovidos de profesor auxiliar a profesor asociado; y de profesor asociado a profesor principal.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 24 de 66

Art. 48 La Dirección Universitaria de Personal Docente convoca dos veces al año al proceso de promoción docente. La información acerca de los procesos de promoción docente se hará de conocimiento a la comunidad académica por la Dirección Universitaria de Personal Docente en el segundo y cuarto trimestre del año. Hecha la publicación, el Vicerrectorado Académico nombrará el Comité de Evaluación que se encargará de conducir el proceso para la promoción de profesores dentro de los siguientes siete (07) días útiles.

Art. 49 Los puntajes mínimos requeridos para la promoción a cada categoría serán propuestos por el Vicerrector Académico y aprobados por el Consejo Universitario (Anexo 09). Los puntajes se estructurarán de acuerdo al Manual de Procedimientos de este Reglamento.

Art. 50 El Comité establecerá la fecha máxima de presentación de solicitudes y verificará si los postulantes reúnen los requisitos mínimos exigidos en este Reglamento para ser declarados “aptos”. La promoción a cada categoría será determinada por el Comité de acuerdo a las vacantes existentes y respetando el estricto orden de mérito.

Art. 51 Para ser promovido de profesor auxiliar a profesor asociado, se requiere obligatoriamente petición escrita del profesor, dirigida al Vicerrector Académico, solicitando ser considerado dentro del proceso de promoción, en mérito a estimar que reúne los requisitos que se enumeran a continuación:

- a) Acreditar, cuando menos, tres (03) años de ejercicio en la docencia como profesor auxiliar en la UPCH, acreditación que será otorgada por la Dirección Universitaria de Personal Docente.
- b) Ostentar grado académico de magíster, doctor o título universitario de segunda especialidad profesional obtenido por modalidad de Residencia Médica u Odontostomatológico, conferido por las universidades del país o revalidados de acuerdo a ley.
- c) Acreditar autoría en al menos dos (02) trabajos de investigación culminados e inscritos en el SIDISI de la UPCH, o tener al menos tres (03) publicaciones en revistas científicas indexadas en los últimos cinco años. Libros, guías o manuales (anexo 20) o dos publicaciones académicas se consideran equivalentes a un artículo científico.
- d) Tener la constancia de haber culminado al menos un curso relacionado con la Docencia en Educación Superior, en cualquiera de sus aspectos, de acuerdo a lo indicado en el Manual de Procedimientos.
- e) Acreditar el puntaje mínimo exigido por la UPCH para la promoción respectiva, en función de las evaluaciones anuales de su trabajo académico.
- f) No registrar amonestaciones escritas en los aspectos éticos o morales ni relacionadas con el cumplimiento de sus funciones como educador en su legajo personal, así como tampoco suspensión o separación temporal por las mismas causales en los últimos tres (03) años.

Art. 52 Para ser promovido de profesor asociado a profesor principal, se requiere obligatoriamente petición escrita del profesor, dirigida al Vicerrector Académico, solicitando ser considerado dentro del proceso de promoción en mérito a estimar que reúne los requisitos que se enumeran a continuación:

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 25 de 66

- a) Acreditar, cuando menos, cinco (05) años de ejercicio en la docencia como profesor asociado en la UPOCH, acreditación que será otorgada por la Dirección Universitaria de Personal Docente.
- b) Ostentar grado académico de doctor conferido por las universidades del país o revalidado de acuerdo a ley.
- c) Tener al menos tres (03) trabajos de investigación culminados e inscritos en el SIDISI de la UPOCH, o tener al menos cinco (05) publicaciones registradas en una base de datos de revistas indexadas en los últimos cinco años. Libros, guías o manuales (anexo 20) o dos (02) publicaciones académicas se consideran equivalentes a un artículo científico.
- d) Tener la constancia de haber culminado al menos un curso relacionado a las áreas que se señalan en el Manual de Procedimientos.
- e) Acreditar el puntaje mínimo exigido por la UPOCH para la promoción respectiva (Anexo 09), en función de las evaluaciones anuales de su trabajo académico.
- f) No registrar amonestaciones escritas en los aspectos éticos o morales ni relacionadas con el cumplimiento de sus funciones como educador en su legajo personal, así como tampoco suspensión o separación temporal por las mismas causales en los últimos cinco (05) años.

Art. 53 Los postulantes que no hayan sido declarados aptos podrán interponer recurso de reconsideración ante el Comité dentro de las cuarenta y ocho (48) horas útiles de su notificación respectiva, petición que se resolverá dentro de los dos días útiles siguientes.

Art. 54 Cumplidos los plazos fijados por el Comité de Evaluación, este se abocará a la evaluación y calificación de los postulantes aptos, procediendo a la publicación del correspondiente cuadro de méritos en la página web de la Dirección Universitaria de Personal Docente.

Art. 55 Publicado el cuadro de méritos, el Vicerrectorado Académico lo elevará al Consejo Universitario para adoptar la decisión correspondiente.

Art. 56 La promoción, para todos sus fines, surtirá efectos legales a partir de la fecha del acuerdo aprobatorio del Consejo Universitario, a excepción del incremento de remuneración que recién se hará efectivo a partir del mes de enero del año inmediato siguiente.

TÍTULO XI

MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

CAPÍTULO 1

FALTAS SANCIONABLES

Art. 57 El profesor que incurra en falta podrá ser sancionado a través de la imposición de las medidas disciplinarias establecidas en este Reglamento. Para la aplicación de dichas sanciones, es indispensable la existencia de causa justa en concordancia con el Código de Ética de la UPOCH (Anexo 13) o con la política de integridad en investigación del VRI y con la legislación laboral de la actividad privada, y además se requiere que la comisión de la falta esté debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con el desempeño o con la conducta del docente.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 26 de 66

CAPÍTULO 2

ESCALA DE SANCIONES

Art. 58 La Universidad establece la siguiente escala de sanciones a los docentes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión.
- d) Separación.

CAPÍTULO 3

CAUSALES DE AMONESTACIÓN

Art. 59 La amonestación verbal debe ser aplicada por el Jefe del Departamento o el Decano de la Facultad, dejando constancia de la sanción en el expediente del docente que obra en la Dirección Universitaria de Personal Docente. El profesor puede presentar una apelación ante el Consejo de Facultad.

Art. 60 Son causales de amonestación verbal las siguientes faltas:

- a) Comportamiento público irrespetuoso.
- b) Comportamiento irrespetuoso con cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- c) Impuntualidad en las actividades universitarias.
- d) Negligencia en el cuidado de los bienes y enseres de la UPCH utilizados en el ejercicio de su actividad lectiva.

Art. 61 La amonestación escrita debe ser aplicada por el Jefe del Departamento o el Decano de la Facultad, dejando constancia de la sanción en el expediente del docente que obra en la Dirección Universitaria de Personal Docente. El profesor puede presentar una apelación ante el Consejo de Facultad.

Art. 62 Se consideran causales de amonestación escrita la comisión de las siguientes faltas:

- a) La reiteración en la comisión de las faltas tipificadas en el artículo 60 de este Reglamento.
- b) Incumplimiento de la actividad docente.
- c) Uso indebido de los medios virtuales de comunicación de la UPCH, incumpliendo las obligaciones, y disposiciones descritas en el Reglamento de Uso de Servicios de Acceso a Internet, Correo Electrónico y Recursos de Información Digital.
- d) Uso del local, instalaciones, equipos, materiales y maquinarias de la UPCH para fines particulares.
- e) Comportamiento indebido dentro de la vida universitaria; o inducción a uno o más miembros de la UPCH hacia actitudes reprochables, como falseamiento o encubrimiento de conductas de terceros.
- f) Interrupción de las labores docentes para hacer cualquier tipo de proselitismo o realizar actividades no vinculadas a la programación académica.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 27 de 66

CAPÍTULO 4

CAUSALES DE SUSPENSIÓN

Art. 63 La suspensión debe ser aplicada por el Jefe del Departamento o el Decano de la Facultad, y sancionada con acuerdo del Consejo de Facultad, dejando constancia de la sanción en el legajo del docente. El profesor puede presentar una apelación ante el Consejo Universitario.

Art. 64 Son consideradas causas justificadas de suspensión la comisión de las siguientes faltas:

- a) La reiteración en la comisión de las faltas tipificadas en el artículo 62 de este Reglamento.
- b) Incumplimiento o morosidad en la entrega de la documentación relacionada a su actividad docente lectiva como registro de actas de notas, informes u otros inherentes a sus obligaciones.
- c) Interferir en la marcha normal de la vida académica.
- d) Abandono injustificado de sus labores académicas sin comunicación al Jefe de Departamento.
- e) Acción ofensiva grave contra cualquier miembro de la comunidad Universitaria.
- f) Uso deshonesto o inmoral de los medios virtuales de comunicación de la UPCH, incumpliendo lo dispuesto en el artículo 12 incisos 4 y 10 del Reglamento de Uso de Servicios de Acceso a Internet, Correo Electrónico y Recursos de Información Digital (Anexo 5).
- g) Infidencia relativa a información de interés propio de la UPCH en aspectos económico financieros; de investigación de cualquier índole; desarrollo tecnológico; innovaciones educativas, programáticas o personales de otros miembros de la Universidad; u otros actos que pudieran considerarse lesivos al buen nombre, imagen o competitividad institucional.
- h) Daño intencionado a la infraestructura, instalaciones, equipamiento, materiales u otros bienes de la UPCH.
- i) Quebrantamiento del principio de autoridad.
- j) Inducción a comportamiento malintencionado, hacia uno o más miembros de la UPCH, que quebrante la normalidad de la vida universitaria.

CAPÍTULO 5

CAUSALES DE SEPARACIÓN

Art. 65 Un profesor será separado definitivamente de la UPCH, siguiendo el debido proceso:

- a) Cuando no sea ratificado;
- b) Cuando haya obtenido dos (02) veces consecutivas o tres (03) veces alternas, resultado desfavorable en la evaluación anual de sus actividades académicas;
- c) Cuando incurra en una falta grave; o
- d) Por condena judicial por comisión de delito doloso.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 28 de 66

La separación por falta grave debe seguir lo preceptuado en el Manual de Procedimientos del presente Reglamento.

Art. 66 Se entiende por falta grave toda aquella infracción a los deberes esenciales que emanan del contrato, el Estatuto y las normas reglamentarias de la UPCH que es cometida por los profesores. Con tal fin, se consideran faltas graves las que se encuentran tipificadas en el presente Reglamento y en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Anexo 6) o la norma que haga sus veces.

Art. 67 Son consideradas faltas graves causales justificadas de separación, además de las indicadas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (ANEXO 6), las que se señalan a continuación, las mismas que deberán ser consignadas en el acta respectiva:

- a) La reiteración en la comisión de las faltas tipificadas en el artículo 64 de este Reglamento.
- b) Interferencia reiterada en la marcha normal de la vida académica.
- c) Uso indebido de los medios virtuales de comunicación de la UPCH que generen grave perjuicio a la Institución.
- d) Infidencia de cualquier índole que genere perjuicio institucional.
- e) Falsificación y/o adulteración de documentos formales y oficiales.
- f) Generar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran entrar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo dentro de la UPCH o pudieran ocasionarle un perjuicio tangible.
- g) Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, relaciones o influencia real o aparente.
- h) Realizar actividades de proselitismo político partidario o de cualquier otra índole a través de la utilización de sus funciones o por medio del uso indebido de la infraestructura, bienes o recursos de la UPCH, ya sea a favor o en contra de candidatos, partidos, grupos u organizaciones políticas.
- i) Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la UPCH, que por su condición, nivel de autoridad o ejercicio del cargo que desempeña, son de su conocimiento o dominio, y cuya reserva y confidencialidad están bajo su responsabilidad.
- j) Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores de la UPCH o subordinados, o alumnos que puedan afectar la libertad, honra o dignidad de la persona, induciéndola a la realización de acciones dolosas.
- k) Inducción a uno o más miembros de la UPCH hacia comportamientos malintencionados que alteren la normalidad de la vida universitaria.
- l) Acumulación de suspensiones temporales u otras sanciones previstas en este Reglamento.
- m) Laborar en otras instituciones en el horario de trabajo comprometido con la Universidad, salvo convenios existentes.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 29 de 66

- n) No presentarse al proceso de ratificación en la carrera docente, sin causa justificada.
- o) No cumplir lo estipulado en las cartas de compromiso que firmó al ingresar a la docencia.
- p) Mala conducta científicas en actividades de investigación determinada según las políticas y procedimientos del vicerrectorado de investigación.

CAPÍTULO 6

FALTAS Y SANCIONES AL “CÓDIGO DE ÉTICA DEL DOCENTE HEREDIANO”

- Art. 68** Los casos de faltas al Código de Ética del Docente Herediano (Anexo 13) serán sometidas a consideración de una comisión ad hoc designada por el Consejo de Facultad, constituida por tres profesores ordinarios de la misma, preferentemente principales. Estos profesores no pueden ser miembros de la Asamblea ni del Consejo Universitario. Esta comisión emitirá su informe final en un plazo no mayor de 15 días hábiles, después de haber recibido los descargos de ley, los mismos que serán elevados al Consejo de Facultad para la respectiva aprobación y sanción en primera instancia.
- Art. 69** Las sanciones por comisión de falta al Código de Ética del Docente Herediano, de acuerdo a la gravedad de la falta, pueden ser: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión o separación definitiva de la UPCH.
- Art. 70** La sanción a aplicar recomendada por el comité ad hoc podrá ser ratificada, rechazada o modificada por el Consejo de Facultad correspondiente. Si el Consejo de Facultad determina que la sanción es una amonestación, se la comunicará al profesor, dejando constancia de la sanción en el legajo del docente. Si el Consejo de Facultad acuerda la aplicación de una suspensión o una separación, se deberá comunicar al docente y elevar al Consejo Universitario este acuerdo, para su ratificación o revocación, según fuere el caso. El profesor puede apelar, el acuerdo comunicado por el Consejo de Facultad, ante el Consejo Universitario, según lo señalado en el Título 11, Capítulo 7 de este Reglamento. La decisión final que tome el Consejo Universitario será comunicada al profesor mediante la resolución correspondiente.

CAPÍTULO 7

DEL DERECHO DEL PROFESOR A APELAR

- Art. 71** Los acuerdos referentes a las sanciones que pudieran adoptar las autoridades universitarias pueden ser objeto de contradicción por el profesor sujeto de la sanción, a través de la interposición de los recursos administrativos de reconsideración, apelación o revisión ante la instancia que aplicó la sanción. El término para la interposición de los citados recursos es de quince (15) días perentorios y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.
- Art. 72** De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, el docente podrá interponer recurso de apelación contra la resolución de sanción, el que será resuelto en última instancia por el Consejo Universitario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Lo dispuesto en el Art. 46A se aplica a partir del año 2022, considerando éste como el año uno para otorgar los plazos respectivos

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 30 de 66

ANEXOS

ANEXO 1

MODELO DE PRESENTACIÓN DEL CURRÍCULUM VÍTAE

I. Datos Personales

1. Nombres y apellidos:
2. Lugar y fecha de nacimiento:
3. Nacionalidad:
4. Estado civil:
5. Domicilio:
6. Centro de trabajo:
7. Consultorio u oficina:
8. Correo electrónico:
9. Teléfonos: Celular: Domicilio: Centro de trabajo: Consultorio:
10. Documentos de identidad:
Documento Nacional de Identidad (DNI): Carné de Extranjería (C.E.): Registro de Colegio Profesional, Registro Nacional de Especialista: Fecha de recertificación (solo profesionales Médicos): Carné de seguro (ESSALUD): Sistema de Pensiones: ONP: AFP: CUPS: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Registro Único de Contribuyentes (RUC):
11. Posición Actual:

II. Formación Académica:

1. Grados y títulos (fotocopia legalizada, sino fueron obtenidos en la UPCH). Los grados y títulos obtenidos en una universidad extranjera deberán ser reconocidos o revalidados de acuerdo a Ley.
2. Estudios de pregrado.
3. Estudios de posgrado

III. Información Profesional:

1. Experiencia laboral
2. Cargos ejercidos (fotocopia simple)

IV. Actividad Académica:

1. Investigación
Proyectos o trabajos de investigación en los que ha participado o participa (especificar cargo, institución donde se realizó, auspiciador y período en que se realizó)
Becas y fondos obtenidos para la investigación
2. Docencia
3. Publicaciones
 - a) Artículos científicos
 - b) Libros o capítulo de libros
 - c) Resúmenes de trabajos presentados en eventos académicos, científico, culturales, etc.
 - d) Tesis
 - e) Manuales, guías, documentos para la docencia

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 31 de 66

- f) Artículos de divulgación científica o cultural
- g) Publicaciones en formato electrónico
- h) Material audiovisual
- 4. Asesoría de tesis o equivalentes
- 5. Jurado de tesis o equivalentes
- 6. Cargos en gestión y administración académica
- 7. Participación universitaria
- 8. Capacitación:
 - a) Profesional
 - Cursos con créditos académicos
 - Cursos sin créditos académicos
 - Asistencia a eventos de la especialidad
 - b) Docencia y gestión universitaria
 - c) Idiomas
 - d) Informática
- 9. Proyección social y extensión universitaria
 - a) Afiliación a instituciones científicas, culturales o humanísticas
 - b) Cargos públicos jerárquicos ejercidos
 - c) Miembro de junta directiva de institución, científica, cultural o humanística de prestigio.
 - d) Participación en programas comunitarios
 - e) Organización de evento científico, cultural o humanístico
 - f) Conferencias y ponencias en eventos científico, cultural y humanístico
 - g) Organización de cursos de educación continua (posgrado)
 - h) Participación en comités editoriales
 - i) Participación en unidad de servicio universitario
 - j) Premios y distinciones
 - k) Otros

V. Creación Artística y Cultural

- Exposiciones
- Composición musical
- Filmaciones

VI. Otras Actividades

..... de de 20

.....
Firma del Docente

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 32 de 66

ANEXO 2

CARTA DE COMPROMISO DE APROBAR EL CURSO DE DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Yo,....., de.....años de edad, identificado(a) conNº.....y con domicilio en.....,me comprometo a llevar y aprobar un Curso de Didáctica de la Educación Superior en alguna universidad licenciada o institución de prestigio internacional que incluya un componente de didáctica para la educación virtual o a distancia, o su equivalente en otra entidad universitaria, en el primer año de ser admitido a la docencia universitaria ordinaria.

Caso contrario la Universidad Peruana Cayetano Heredia realizará las acciones legales correspondientes.

Lima, de de 20....

.....

Firma

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 33 de 66

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo,

DNI /CE

Ordinario Dedicación Exclusiva (DE) Dedicación Tiempo Completo (TC)

Dedicación Tiempo parcial (TP)

Contratado Dedicación Tiempo Completo (TC) Dedicación Tiempo parcial (TP)

Departamento Académico:

Sección Académica:

Facultad:

Me comprometo a cumplir con el régimen dedicación que el Departamento Académico me está asignando en el período del.....al.....con un total de.....horas semanal, para desarrollar las actividades estructuradas y no estructuradas señaladas en el Anexo 4, en lo que corresponde; respetando la normatividad institucional y los valores heredianos.

Lima, de de 20.....

.....

Firma del Docente

DNI.....

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 34 de 66

ANEXO 4

INFORME DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS

01 de enero al 31 de diciembre de

Nombre:

Departamento Académico y Sección:

Categoría:

Régimen de dedicación:

Modalidad:

Período:/...../..... a/...../.....

Total semanas:

I. INVESTIGACIÓN

1. Publicaciones Científicas (poner referencia)

- a)
- b)
- c)
- d)

2. Investigación (registrada en SIDISI)

Investigación:

Revisión de proyectos de investigación

Proyectos:

Arbitraje de artículos científicos

Artículo:

3. Asesoría de tesis o equivalentes

Tesis de doctor asesoradas:

Alumno:

Tesis:

Tesis de magíster asesoradas:

Alumno:

Tesis:

4. Patentes a registrar

5. Conferencias magistrales desarrolladas (nombrarlas)

6. Otras actividades Referencia:

II. DOCENCIA (pre y posgrado)

1. Asignaturas en las que participó Asignatura:

Número de clases teóricas, seminario, etc.:

- Número de sesiones presenciales
- Número de sesiones virtuales o a distancia

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 35 de 66

Número de clases de práctica dirigida, laboratorio, campo:

- Número de sesiones presenciales
- Número de sesiones virtuales o a distancia

Número de evaluaciones:

- Número de evaluaciones presenciales
- Número de evaluaciones virtuales o a distancia

Resultado de Autoevaluación por Asignatura Semipresencial y a Distancia:

Rol	Criterios de evaluación		
	Logrado (3 puntos)	En Proceso (2 puntos)	Necesito mejorar (1 punto)
Planificación y organización: establece los propósitos de enseñanza, selecciona y adecúa los contenidos, las estrategias, las actividades interactivas, sistema de evaluación.			
Gestión del proceso: Desarrolla y adecúa las acciones previstas para la enseñanza, incorpora cambios para atender a las expectativas y necesidades de aprendizaje de los estudiantes: gestiona el aula virtual, los ambientes de aprendizaje y canales de comunicación			
Pedagógico: Facilita el proceso de aprendizaje del estudiante a partir de la intención de la enseñanza			
Social: Genera un clima propicio para el aprendizaje que favorece el diálogo, la discusión y el intercambio a través del uso de diversas herramientas y recursos que facilita la tecnología.			
Técnico: Promueve que los estudiantes comprendan el funcionamiento del entorno donde se llevará a cabo la acción didáctica.			
Orientador: Guía al estudiante considerando las características personales, académicas y contextuales para el aprendizaje a distancia.			
Evaluador: Planifica evaluaciones en línea, realiza acompañamiento y brinda retroalimentación usando diversos recursos e introduce la coevaluación y la autoevaluación.			
Colaborador: Participa en el trabajo colegiado y promueve el trabajo colaborativo virtual entre los estudiantes a través de recursos abiertos.			

2. Coordinación de asignaturas (nombrarlas)

3. Docencia en Servicio Sede

4. Tutoría de alumnos (nombrarlos)

Alumno:

Tesis o trabajo:

5. Asesor de trabajos de investigación y de tesis de pregrado (nombrarlos)

Alumno:

Tesis o trabajo:

6. Jurado de tesis (nombrarlos)

Alumno:

7. Publicaciones para la docencia (nombrarlos)

Referencia:

8. Otras actividades

III. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA

Horas en el período

Cargo

Cargo

Cargo

Cargo

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 36 de 66

IV. PARTICIPACIÓN UNIVERSITARIA

Número de reuniones en el período

Representación

Representación

Representación

V. PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Horas en el período

Programas (en la UPCH)

Servicios (en la UPCH)

Cargos públicos

a)

b)

c)

Cargos en instituciones

a)

b)

c)

Organización de eventos científicos, culturales (nombrarlos)

a)

b)

c)

Publicaciones de divulgación (nombrarlas)

a)

b)

c)

Otras actividades

a)

b)

c)

VI. CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL

VII. CAPACITACIÓN

Horas en el período

..... de de 20

.....

Firma del Docente

DNI.....

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 37 de 66

ANEXO 5

REGLAMENTO DE USO DE SERVICIOS DE ACCESO A INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO Y RECURSOS DE INFORMACIÓN DIGITAL, ARTÍCULO 12, INCISOS 4 Y 10

Artículo. 12 Son obligaciones de los usuarios (docentes, investigadores, administrativos, alumnos, egresados u otros):

4. Evitar el uso indebido, no autorizado o ilegal de los servicios de acceso a Internet, Intranet, correo electrónico y recursos de información digital. Se considera uso indebido de manera enunciativa y no taxativa, y constituyen falta grave: intimidar, insultar, reenviar reiteradamente información no deseada o no solicitada tanto al interior como al exterior de la UPCH, acosar a otras personas tanto al interior como al exterior de la UPCH, interferir en el trabajo de los demás miembros de la comunidad herediana, generar un ambiente de trabajo no deseable dentro del contexto de las normas de la UPCH, emitir o transmitir contenidos que afecten el honor de otros miembros de la comunidad herediana o de la propia institución, y el uso de los recursos informáticos de la UPCH para actividades penadas por la ley. La infracción de este inciso se considera falta grave y las sanciones se contemplan en los reglamentos respectivos (docentes, estudiantes o personal administrativo).

10. No usar ni distribuir al interior o exterior de la UPCH, material fraudulento, obsceno, con contenido sexual, pornográfico, ofensivo, intimidatorio, difamador, calumniantes, comercial, proselitista, político, religioso, o cualquier otro tipo de archivos o contenidos que sean inapropiados o atentatorios contra la reputación de las personas, o que trasgredan la legislación vigente. La consecución de estos actos constituye falta grave y amerita amonestación escrita y suspensión definitiva del acceso a los recursos informáticos institucionales, sin perjuicio de sanciones administrativas y/o legales complementarias.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 38 de 66

ANEXO 6

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL – DECRETO SUPREMO N°003-97-TR (*)

TÍTULO I DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO 5 DE LA EXTINCIÓN

Artículo. 22 Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Artículo. 23 Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas;
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y condiciones similares; o
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente contenido o establecido por ley determinantes de la relación laboral, o a cumplir medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo. 24 Art. 24 Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave.
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.

Artículo. 25 Falta grave es la infracción del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados y expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuese el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad, a prestar el apoyo necesario para la constatación

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 39 de 66

de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes y servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor.
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con intención de causarle perjuicio u obtener ventaja, y la competencia desleal.
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad competente.
- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos; las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso; y la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestación escrita y suspensiones.

Artículo. 26 Las faltas graves señaladas en el artículo anterior se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

(*) Se transcriben solo los artículos del capítulo y título correspondiente que se refieren al Capítulo Quinto: Causales de Separación.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 40 de 66

ANEXO 7

DECLARACIÓN JURADA DE CONFIANZA DE LA INFORMACIÓN

Yo.....de.....años de edad, identificado(a)
con.....N°.....y con domicilio
en....., y en pleno conocimiento.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Que no estoy inmerso en ningún proceso administrativo disciplinario ni he sido destituido de la administración pública ni privada.
- Que no he sido objeto de despido en la actividad privada por infracción grave u otra de similar naturaleza.
- Que no me encuentro en incompatibilidad profesional, judicial ni de salud para ejercer la docencia en la Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Que carezco de antecedentes penales y policiales.
- Que no he sido condenado con sentencia consentida o ejecutoriada por los delitos de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos del tráfico ilícito de drogas, Ley N° 29988.

Lo que declaro en sustitución del documento oficial que acredita mi dicho y con buena fe, amparado en el principio de presunción de veracidad normado en el artículo 42 de la Ley N° 27444, Ley General del Procedimiento Administrativo; asimismo, manifiesto conocer las consecuencias de orden pecuniario, administrativo y penal en caso de falsedad de esta Declaración, conforme lo establece el artículo 230 de la Ley N° 27444 y el artículo 411 del Código Penal.

Lima, de de 20...

.....
Firma del Docente
DNI.....

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 41 de 66

ANEXO 8

ESCALA DE VALORES PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS Y CAPACIDAD DOCENTE

I.	FORMACION ACADEMICA Y PROFESIONAL:	Hasta 30 puntos
a)	Grados Académicos:	hasta 17 puntos
	Magíster (cuando tiene más de un grado de Magister)	05 puntos
	Doctor	12 puntos
b)	Títulos Profesionales:	hasta 8 puntos
	Especialista	08 puntos
c)	Capacitación:	hasta 05 puntos
	i) Profesional:	
	*Cursos con créditos académicos (0.5 punto por curso).	
	*Cursos sin créditos académicos (0.2 punto por curso).	
	*Asistencia a eventos de la especialidad (0.1 punto por evento).	
	ii) Docencia y gestión universitaria (01 punto por curso)	
	*Curso que incluya un componente de didáctica para la educación virtual o a distancia (0.5 punto adicional)	
	iii) Idiomas (01 punto por idioma adicional al idioma materno).	
	iv) Informática (0.5 punto por curso completo).	
II.	EXPERIENCIA DOCENTE:	Hasta 30 puntos
	Experiencia docente:	hasta 18 puntos
	Como profesor principal	3.2 puntos por año
	Como profesor asociado	3.0 puntos por año
	Como profesor auxiliar	2.5 puntos por año
	Como profesor contratado	2.0 puntos por año
	Jefe de Práctica	1.0 puntos por año
	Producción docente:	hasta 12 puntos
	Autor de libro de texto (4 puntos por libro)	hasta 8 puntos
	Editor de libro de texto (3 puntos por libro)	hasta 6 puntos
	Elaboración de currículo de módulo educativo (0.5 puntos por módulo)	hasta 2 puntos
	Elaboración de manuales de enseñanza (0.5 puntos por manual)	hasta 2 puntos
	Elaboración de documentales para la docencia, (0.5 por documental)	hasta 2 puntos

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 42 de 66

III. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA:

Hasta 20 puntos

a) **Publicaciones:**

Autor de libro especializado (4 puntos por libro)	hasta 8 puntos
Editor de libro especializado (3 puntos por libro)	hasta 6 puntos
Capítulo en libro especializado, (1 punto por capítulo)	hasta 6 puntos
Artículos científicos en revista de circulación nacional, (1 punto por artículo)	hasta 4 puntos
Artículos científicos en revistas de circulación internacional (2 punto por artículo)	hasta 8 puntos
Presentación de resúmenes en congresos (1 punto por resumen)	hasta 4 puntos
Artículos de divulgación (0.2 punto por artículo)	hasta 2 puntos
Manuales y guías (2 punto por manual o guía)	hasta 4 puntos

b) **Producto tecnológico:**

Registro de patente	hasta 10 puntos 5 puntos por patente
Autor de programa informático especializado	5 puntos por programa

IV. EXPERIENCIA PROFESIONAL Y/O GESTIÓN UNIVERSITARIA ACADEMICA:

Hasta 10 puntos

Gestión Universitaria Académica:

Director universitario	hasta 1.5 puntos
Jefe Departamento	hasta 1.5 puntos
Administración de la facultad	hasta 1,5 puntos
Director de programa docente	1 punto
Director de investigación	1 punto
Jefe de sección o unidad (0.5 puntos por sección o unidad)	hasta 1 punto
Coordinador de carrera técnica (0.5 puntos)	hasta 1 punto
Coordinador de programa, área o sección (0.5 puntos)	hasta 1 punto
Coordinador de programa de formación semipresencial o a distancia (0.5 punto)	hasta 1 punto
Coordinador de sede docente (0.5 puntos)	hasta 1 punto
Coordinador o responsable de curso presencial, semipresencial o a distancia (0.2 puntos)	hasta 1 punto

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 43 de 66

Experiencia profesional:

Directivo de entidad pública o privada (1 punto por año)	hasta 4 puntos
Trabajador en entidad pública o privada (0.5 por año)	hasta 2 puntos

V. TRABAJO EN PROYECCIÓN SOCIAL: Hasta 10 puntos

Director de programa comunitario (2 puntos por programa)	hasta 4 puntos
Premio o distinción (2 puntos por cada uno)	hasta 4 puntos
Miembro de junta directiva de institución Científica, cultural o humanística de prestigio (1.5 puntos por cargo)	hasta 3 puntos
Coordinador de programa comunitario (1.5 puntos por programa)	hasta 3 puntos
Libro de divulgación (1.5 puntos por libro)	hasta 3 puntos
Artículos de divulgación (0.2 puntos por artículo)	hasta 1 punto
Participación en programas comunitarios (0.5 puntos por evento)	hasta 2 puntos
Director o Jefe de Unidad de Servicios (1 punto por año)	hasta 2 puntos
Organización de congresos científicos o culturales (1 punto por evento)	hasta 2 puntos

VI. ENTREVISTA PERSONAL Y CORRESPONDENCIA CON EL PERFIL DEL PROFESOR HEREDIANO Hasta 100 puntos

1. Evaluación según Anexo 18
 - a. Clase Modelo (50 puntos)
 - b. Entrevista (50 puntos)

NOTA FINAL:

0.7 [Puntos I + Puntos II + Puntos III + Puntos IV + Puntos V] + 0.3 [Puntos VI]

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 44 de 66

ANEXO 9

PUNTAJE ASIGNADO A LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LOS DOCENTES

PUNTAJE ASIGNADO A LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LOS DOCENTES

Nombres y Apellidos	
Mayor grado universitario	
Título univ. de especialista	
Categoría actual	

Versión con modificaciones

Actividad	N°	Sub Actividad	Valor	Unidades de Difusión				Puntaje Final	N° Folio
				Mundial	Regional	Nacional	Institucional		
1. Docencia	1	Autor de libro de texto	75						
	2	Editor de libro de texto	60						
	3	Libro de texto con múltiples autores	50						
	4	Libro de texto con varios editores	40						
	5	Elaboración de currículo profesional	25						
	6	Elaboración de currículo de maestría	25						
	7	Elaboración de currículo de doctorado	25						
	8	Elaboración de currículo de diplomatura	20						
	9	Elaboración de currículo de especialización	20						
	10	Elaboración de modulo educativo	20						
	11	Elaboración de manuales de enseñanza	18						
	12	Modificación de currículo	15						
	13	Elaboración de documentales para la docencia	15						
	14	Asesor de tesis de pregrado	8						
	15	Elaboración de guía de prácticas	7						
	16	Jurado de tesis de doctor	7						
	17	Jurado de tesis de maestría	6						
	18	Jurado de tesis de pregrado o equivalente	5						
	19	Resultado de Evaluación Global de la Docencia	2						
			3						
			4						
	20	Calidad de coordinación de cursos	2						
			3						
			4						
	21	Resultado: Evaluación anual	8						
			10						

Lista de Difusión
Mundial (M) 100 %
Regional (R) 90 %
Nacional (N) 80 %
Institucional (I) 70 %

Puntaje: Calidad de dictado/coordinación de Cursos
[Regular ≤ 2] = 2puntos
[2 < Bueno ≤ 3]=3puntos
[Excelente > 3]=4puntos

Puntaje: Resultado evaluación anual
Desaprobado = 0
Aprobado con observación = 8
Aprobado = 10

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 45 de 66

Actividad	N°	Sub Actividad	Valor	Unidades de Difusión				Puntaje Final	N° Folio
				Mundial	Regional	Nacional	Institucional		
2. Investigación	1	Autor de libro especializado	75						
	2	Editor de libro especializado	60						
	3	Libro con múltiples autores	50						
	4	Libro con múltiples editores	40						
	5	Artículo científico	30						
	6	Artículo de revisión	25						
	7	Autor de capítulo de libro especializado	30						
	8	Editorial en revista especializada	25						
	9	Reporte de casos en revista especializada	25						
	10	Capítulo de libro con múltiples autores	25						
	11	Autor de programa informático especializado	30						
	12	Registro de Patentes desarrolladas en la UPCH	30						
	13	Proyecto de investigación culminado	12						
	14	Asesor de tesis de Doctor	10						
	15	Asesor de tesis de Magister	8						
	16	Participación en prebancas de proyectos de investigación	7						
	17	Arbitraje de artículo científico publicado	7						
	18	Presentaciones en eventos especializados	5						
	19	Conferencias magistrales en eventos especializados	5						

Lista de Difusión
Mundial (M) 100 %
Regional (R) 90 %
Nacional (N) 80 %
Institucional (I) 70 %

Actividad	N°	Sub Actividad	Valor	Unidad de Difusión	Puntaje Máximo	Puntaje Final	N° Folio
3. Gestión y Administración Universitaria	1	Vice-Decano	40				
	2	Secretario/a General	38				
	3	Secretario/a General accesitario	28				
	4	Director universitario, Director/a de UFBI	38				
	5	Director de Centros que dependen del Rector, del VRA o del VRI	30				
	6	Jefe de oficina técnica, Jefe de unidad Universitaria, jefe de Fondo Editorial	30				
	7	Jefe de Departamento, Coordinador Académico de UFBI	38				
	8	Administración de la Facultad, EPGVAC	38				
	9	Secretario académico de la Facultad, Escuela de Posgrado o Unidad de Formación Básica	38				
	10	Director de Escuela Profesional	30				
	11	Director de Instituto de investigación	30				
	12	Jefe de sección o unidad, EPGVAC	25				
	13	Jefe de Carrera	25				
	14	Administrador de Campus	20				
	15	Defensor Universitario	25				
	16	Jefe de la Unidad Integrada de Gestión de Investigación, Ciencia y Tecnología	25				
	17	Jefe de la unidad de Posgrado y Especialización	25				
	18	Coordinación de programa de posgrado	15				
	19	Coordinador de sede docente	15				
	20	Coordinador o responsable de cursos de pre o pos grado	20				
			18				
			18				

Puntaje coordinación de cursos
> 4 créditos académicos (10)
2 - 4 créditos académicos (8)
< 2 créditos académicos (6)

Máximo: 50 puntos

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 46 de 66

Actividad	N°	Sub Actividad	Valor	Unidad de Difusión	Puntaje Máximo	Puntaje Final	N° Folio
4. Participación Universitaria	1	Representante a la asamblea universitaria	15				
	2	Miembro del comité electoral	15				
	3	Representante a consejo universitario	15				
	4	Representante a Consejo de facultad	15				
	5	Representante a comité técnico	10				
	6	Representante a dirección universitaria	10				
	7	Representante a oficina técnica	10				
	8	Representante a comisión académica	8				
	9	Miembro de tribunal de honor	8				
	10	Miembro de comité de ética	8				
	11	Miembro Jurado Calificador para Ingreso a la Docencia	5				
	12	Miembro de comité de Ratificación y Promoción	5				

Máximo: 30 puntos

Actividad	N°	Sub Actividad	Valor	Unidades de Difusión				Puntaje Final	N° Folio
				Mundial	Regional	Nacional	Institucional		
Proyección Social y Extensión Universitaria	1	Director de programa comunitario	20						
	2	Cargo público jerárquico	18						
	3	Premio o distinción científica, cultural o artística	18						
	4	Miembro de Junta Directiva de Institución Científica, Cultural o Humanística de Prestigio	15						
	5	Coordinador de Programa Comunitario	15						
	6	Libro de Divulgación	15						
	7	Participación en Comité Editorial	10						
	8	Participación en Programas Comunitarios	5						
	9	Director o Jefe de Unidad de Servicios	10						
	10	Organización de Congresos Científicos o Culturales	8						
	11	Organización de Cursos de Educación Continua	5						
	12	Artículo de Divulgación	4						

Lista de Difusión

Mundial (M) 100 %

Regional (R) 90 %

Nacional (N) 80 %

Institucional (I) 70 %

Máximo: 30 puntos

Actividad	N°	Sub Actividad	Valor	Unidades de Difusión				Puntaje Final	N° Folio
				Mundial	Regional	Nacional	Institucional		
Creación Artística y Cultural	1	Obra propia expuesta al público en galería o institución reconocida	50						
	2	Libro de arte o humanidades	50						

Máximo: 50 puntos

.....
Firma del Jefe de Departamento

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 47 de 66

ANEXO 10

BASES Y PERFIL DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y CAPACIDAD DOCENTE

Datos generales:

- Autorización de la Vacante: Resolución Rectoral N° (... de ...de ...).
- Facultad:
- Departamento Académico:
- Sección Académica:
- Sede:
- N° de Plaza Docente:
- Régimen de Dedicación: DEX () TC () TP ()
- Modalidad de Trabajo: Neta () DES ()
- Categoría Académica:
- Solicitud de postulación (Anexo 12)

Requisitos mínimos:

- Capacitación acreditada de un curso en Didáctica de Educación Superior que incluya un componente de didáctica para la educación virtual o a distancia o Carta de Compromiso de aprobar un curso de Didáctica de Educación Superior que incluya un componente de didáctica para la educación virtual o a distancia (Anexo 2).
- Experiencia mínima de ... años en el ejercicio profesional.
- Experiencia mínima de ... años en docencia universitaria.
- Conocimiento acreditado de un idioma extranjero (Nivel Intermedio).

Requisitos específicos:

-
-

Perfil del postulante:

I. Nivel académico:

- Bachiller
- Magíster
- Doctor
- Título profesional
- Título de especialista
- Grados o títulos emitidos en el país, la copia debe ser legalizada.
- Grados o títulos obtenidos en una universidad extranjera deberán ser reconocidos o revalidados, según lo estipulado en la Ley Universitaria 30220 o Carta de compromiso de realizarlo dentro de los seis meses de incorporado a la docencia en la UPCH (Anexo 11). La copia debe ser legalizada.
- Si los títulos, grados o revalidaciones fueron emitidos por la UPCH basta una copia simple.

II. Capacitación especializada: cursos, seminarios, diplomados u otros.

.....

.....

III. Trabajos de investigación y publicaciones en los últimos 5 años y registradas en revistas indexadas.

.....

.....

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 48 de 66

ANEXO 11

CARTA DE COMPROMISO PARA REVALIDA O RECONOCIMIENTO DE GRADOS Y/O TITULOS

Yo, de años de edad, identificado (a) con N° y con domicilio en;

No habiendo obtenido mi Título Profesional y/o Grado Académico de Maestro o Doctor en una Universidad Peruana, me comprometo hacer la reválida o reconocimiento, de acuerdo a ley, en los primeros seis meses de ser admitido a la docencia universitaria ordinaria en la UPCH.

Caso contrario se sujetará a lo establecido en la Ley Universitaria y la normativa vigente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Ciudad, día, mes y año

.....,.....,.....

Firma

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 49 de 66

ANEXO 12

SOLICITUD DE ADMISION COMO POSTULANTE

SOLICITO: Ser admitido (a) como postulante a la Plaza Docente con Régimen de dedicación TP/01 y categoría Auxiliar.

**SEÑOR VICERRECTOR ACADEMICO, PRESIDENTE DEL JURADO CALIFICADOR
S.VRACAD**

Yo, de años de edad, identificado (a) con DNI N°
y con
domicilio.....
.....; ante usted muy respetuosamente me presento y expongo:

Que, teniendo conocimiento de la convocatoria del Concurso de Méritos y Capacidad Docente para la Facultad de, Departamento Académico de en la Sección Académica de....., Sede....., me dirijo a usted a fin de solicitar ser admitido como postulante a la plaza docente de categoría..... y dedicación..... para cuyo efecto adjunto mi currículum vitae sustentado en..... folios, según las bases y el perfil exigidos.

POR TANTO:

Señor Vicerrector Académico, agradeceré acceder a mi petición.

Lima, ... de20..

.....

Firma

Teléfono:

Correo electrónico:

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 50 de 66

ANEXO 13

CÓDIGO DE ÉTICA DEL DOCENTE HEREDIANO

El Código de Ética del Docente Herediano elaborado por la Dirección Universitaria de Personal Docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, está destinado a reforzar el compromiso de los docentes con calidad y responsabilidad en sus actividades académicas a través de un desempeño transparente, íntegro y coherente con los valores de nuestra universidad.

Este es un instrumento que pretende orientar y guiar al docente en sus funciones académicas, recordándole la naturaleza de éstas y cuál es su posición en la comunidad universitaria, y que su honor será el reflejo de su lealtad hacia estas normas, a nuestra institución y a la sociedad.

La formación del prestigio profesional del docente debe estar cimentada en su capacidad técnica y profesional, su integridad moral y su ascendencia sobre sus pares y alumnos. Por ello, el Código de Ética del Docente Herediano es importante para una convivencia institucional sustentada en el respeto, la solidaridad, la búsqueda del bien común y el fortalecimiento de nuestra universidad.

Este código tiene por objeto marcar una línea de actuación rigurosa, justa, concisa y transparente, con la máxima aceptación de sus miembros, para que su cumplimiento garantice el desarrollo pleno de las actividades académicas.

Debe ser fuente de fortaleza moral para el docente, un ser humano íntegro y respetable, al momento de tomar las decisiones sobre el quehacer académico.

Dirección Universitaria de Personal Docente

I. DEL DOCENTE

- Artículo. 1** La docencia deberá ejercerse con estricto apego y respeto a las consideraciones éticas y a los valores morales individuales, institucionales y sociales, así como a los usos, costumbres y tradiciones universitarias.
- Artículo. 2** El docente desempeñará sus funciones con la dignidad y el compromiso que implica la docencia en sus más diversas expresiones, en la búsqueda permanente de la verdad y la justicia.
- Artículo. 3** El docente desempeñará sus diversas actividades académicas con veracidad, honradez, responsabilidad y puntualidad.
- Artículo. 4** Son elementos esenciales de la docencia:
- El respeto a la dignidad de todas las personas, independientemente de su sexo, raza, edad y condición.
 - El respeto a las ideas políticas, religiosas y filosóficas.
 - La lealtad y la colaboración con sus pares.
 - El desarrollo de la solidaridad con los demás integrantes de la comunidad universitaria.
- Artículo. 5** Es incompatible con el desempeño de la labor académica la violencia física, verbal o psicológica, así como cualquier tipo de coerción, condicionamiento u

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 51 de 66

hostigamiento debido al cargo, posición o ascendencia sobre los estudiantes, colegas o personal no docente.

Artículo. 6 El docente debe respetar la propiedad intelectual y artística, los derechos de autor y las patentes registradas.

Artículo. 7 El docente honrará el compromiso asumido con la universidad. No podrá disponer simultáneamente en otra institución el tiempo comprometido para las actividades en la universidad.

Artículo. 8 El docente deberá declarar, de presentarse el caso, la existencia de conflictos de interés de cualquier naturaleza, durante el desempeño de sus actividades académicas dentro o fuera del claustro universitario y eximirse de realizarlas si fuera necesario.

Artículo. 9 El docente deberá guardar confidencialidad y discreción sobre la información recibida personalmente de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en las sesiones de la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario, el Consejo de Facultad, Comité Técnico y en cualquier otra instancia del ámbito institucional que pudiesen afectar a algún miembro de la comunidad educativa o a la propia universidad.

Artículo. 10 La participación del docente en acciones que promuevan el incumplimiento de las normas legales y normas internas vigentes, que lleve a alterar el orden y la buena marcha institucional, será considerada una falta a la ética.

Artículo. 11 El docente no comprometerá el nombre de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en actividades que ofrezcan diversas formas de capacitación o perfeccionamiento sin la autorización expresa del Consejo Universitario.

Artículo. 12 El docente no utilizará el nombre de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, el logo institucional o los símbolos y sellos para actividades ajenas a las aprobadas en el Estatuto y por las normas internas vigentes.

Artículo. 13 El docente evitará causar cualquier tipo de perjuicio a los valores tangibles e intangibles de la universidad.

Artículo. 14 El docente no podrá apropiarse de recursos materiales, económicos, financieros e intelectuales de la Universidad, de sus docentes, de sus estudiantes, de su personal no docente o de terceros, con la intención de obtener un beneficio personal o familiar pues constituye una falta a la ética.

II. DE LAS NORMAS DE CONDUCTA ETICA ENTRE LOS DOCENTES Y DEMAS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

a) De la relación entre colegas

Artículo. 15 Entre los docentes, tanto en sus actividades laborales, como en las de estudio y de organización social, deberá primar el respeto mutuo, un trato cordial y deferente, y el respeto ante las diferencias de carácter y de pensamiento, haciendo de la fraternidad solidaria una práctica permanente con sus colegas, sin discriminaciones de ninguna especie, propendiendo a la creación de lazos permanentes de unidad de la comunidad universitaria.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 52 de 66

Artículo. 16 El docente contribuirá permanentemente a la creación de un clima laboral y organizacional en el ámbito universitario, que permita la plenitud del desarrollo de las condiciones, méritos personales y profesionales de cada uno de sus integrantes, a fin de establecer para ello relaciones democráticas de colaboración, participación y trabajo en equipo.

Artículo. 17 El docente deberá respetar la honorabilidad, el prestigio profesional y la vida privada de los miembros de la comunidad universitaria y de los trabajadores no docentes de la Universidad, y evitará afectarlos en forma injustificada o por intromisión.

Artículo. 18 La solución de los conflictos y diferencias entre los docentes deberán resolverse mediante el diálogo y la persuasión, sin perjuicio de recurrir, preferentemente, a las instancias institucionales en caso de que ello no sea posible.

b) De la relación con los estudiantes

Artículo. 19 El docente procurará otorgar a sus estudiantes una educación que facilite el aprendizaje, respetando la diversidad cultural, potencialidades, necesidades e intereses de cada uno, y creando condiciones de mutuo respeto y confianza, para la libre expresión de sus opiniones y la formación de sus propios juicios.

Artículo. 20 El docente evitará todo tipo de coerción, en especial aquella que pueda ser interpretada como utilización de su ascendiente con fines ajenos al proceso educativo.

Artículo. 21 El que corresponde a las diversas organizaciones que formen y participen los alumnos, el docente deberá respetar su independencia, pudiendo otorgar asesoría y orientación cuando sean requeridas

c) De las relaciones con las autoridades de gobierno universitario

Artículo. 22 En el ejercicio de sus actividades, el docente construirá relaciones de respeto recíproco con sus autoridades, de modo que el ejercicio de su función académica guarde un debido equilibrio entre su autonomía y responsabilidad institucional.

d) De las relaciones con la comunidad

Artículo. 23 El docente, en forma responsable, cumplirá con su función social de formación y orientación de los valores universales, promoviendo al mismo tiempo, la defensa de una cultura auténticamente nacional.

e) De la relación con las normas de la Universidad

Artículo. 24 El acatamiento de las normas estatutarias y reglamentarias, así como de los acuerdos y resoluciones de la Asamblea, Consejos, Comités Técnicos y otras instancias de la universidad, constituye un deber ineludible del docente para el mejor desenvolvimiento institucional.

Artículo. 25 Los docentes que tengan cargos de responsabilidad en la Universidad deberán asumir y ejercer sus funciones directivas con sentido de justicia, responsabilidad y entrega a la Universidad, respetando y haciendo respetar las normas vigentes.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 53 de 66

Artículo. 26 Los docentes que tengan cargos de responsabilidad en la Universidad atenderán las peticiones e inquietudes de los diferentes miembros del claustro y velarán por su pronta solución, según los procedimientos establecidos.

Artículo. 27 En el desempeño de su función, el docente actuará con independencia de aspectos políticos, familiares, religiosos o de cualquier otro orden, velando por los intereses generales de la Universidad y de sus integrantes.

Artículo. 28 Sin perjuicio de lo dispuesto en el estatuto y en los reglamentos sobre la disposición y gestión del patrimonio institucional, el docente contribuirá a que los locales de la Universidad sean utilizados para el cumplimiento de su misión institucional.

III. DE LAS INFRACCIONES

Artículo. 29 Las normas del presente Código de Ética del Docente Herediano, no excluye a lo dispuesto en la legislación laboral, civil, penal, el estatuto y los reglamentos de Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Artículo. 30 El proceso de evaluación de infracciones al presente código, incluyendo la aplicación de las sanciones a que hubiere lugar, será llevado a cabo por los órganos respectivos de la universidad, de acuerdo a lo dispuesto en las normas legales y normas internas vigentes.

Artículo. 31 Las normas del presente Código de Ética no son taxativas, por lo que las autoridades de la Universidad y el Tribunal de Honor podrán considerar la existencia de otras faltas en la conducta del docente, de acuerdo a las circunstancias específicas del caso.

Artículo. 32 Sin perjuicio de las limitaciones y prohibiciones enunciadas en el Estatuto y los Reglamentos, el Consejo Universitario tipificará las infracciones al presente Código de Ética y la gravedad de las mismas.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 54 de 66

ANEXO 14

CARGOS DE CONFIANZA REMUNERADOS

Se reconocen como cargos de confianza remunerados:

1) En Gobierno y Administración:

- a) Director General de Administración,
- b) Secretario General,
- c) Secretario General Accesorio,
- d) Director Universitario,
- e) Jefe de Unidad Universitaria,
- f) Jefe de la Unidad de Formación Básica Integral,
- g) Jefe de Oficina Universitaria,
- h) Jefe de Oficina Técnica,
- i) Director Administrativo
- j) Director de Centros que depende del Rector y el Vicerrectorado Académico y del Vicerrectorado de Investigación,
- k) Coordinador Administrativo de los Campus.
- l) Jefe del Fondo Editorial, y
- m) Defensor Universitario,
- n) Coordinador Académico de la UFBI,
- o) Secretario Académico de la UFBI

2) En las Facultades:

- a) Secretario Académico,
- b) Director de la Unidad Administrativa
- c) Director de Escuela Profesional,
- d) Jefe de Carrera,
- e) Jefe de la Unidad de Posgrado y Especialización,
- f) Jefe de la Unidad de Investigación, Ciencia y Tecnología,
- g) Jefe de Departamento Académico,
- h) Jefe de otras Unidades aprobadas en sus respectivos organigramas.
- i) Los Coordinadores de Sección ejercen cargos de confianza cuya labor será reconocida con un máximo de 10 horas académicas no estructuradas.

3) En la Escuela de Posgrado.

- a) Secretario Académico,
- b) Director o Coordinador de Programa,
- c) Jefe de la Unidad de Servicios Académicos,
- d) Jefe de la Unidad de Consultoría y Asesoría,
- e) Administrador o Jefe de la Unidad de Administración,
- f) Jefe de la Unidad de Gestión de la Calidad,
- g) Jefe de la Unidad de Comunicaciones e Información.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 55 de 66

ANEXO 15

CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES INVESTIGADORES CONTRATADOS Y OTROS COLABORADORES DE LA ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN

Categoría 1:

- Tener el grado de Doctor o PhD
- Tener 4 proyectos de investigación activos en los últimos 5 años, al menos uno de estos como investigador principal, con periodos de inactividad no mayores de 2 semestres.
- Tener 5 publicaciones como primer autor, segundo autor o autor senior y 5 publicaciones como co-autor en los últimos 5 años, en revistas con revisores externos (*peer reviewed*) de bases de publicaciones internacionales (*Scopus, Medline Scielo e ISI*)
- Tener la calificación de investigador del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica (**SINACYT**) por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (**CONCYTEC**).
- Su remuneración será equivalente al profesor principal según el formato base de salarios y compensaciones (Anexo 16)

Categoría 2:

- Tener el grado de Maestro
- Tener 2 proyectos de investigación activos en los últimos 5 años, con periodos de inactividad no mayores de 2 semestres.
- Tener 2 publicaciones como primer autor, segundo autor o autor senior y 3 publicaciones como co-autor en los últimos 5 años, en revistas con revisores externos (*peer reviewed*) de bases de publicaciones internacionales (*Scopus, Medline Scielo e ISI*)
- Tener la calificación de investigador del SINACYT por el CONCYTEC.
- Su remuneración será equivalente al profesor asociado según el formato base de salarios y compensaciones (Anexo 16)

Categoría 3:

- Tener el grado de Maestro
- Haber trabajado un año en proyectos de investigación desarrollados en colaboración o no con la UPCH
- Tener 2 publicaciones como primer o segundo autor, en los últimos 5 años, en revistas con revisores externos (*peer reviewed*) de bases de publicaciones internacionales (*Scopus, Medline Scielo e ISI*)
- Tener la calificación de investigador del SINACYT por el CONCYTEC.
- Su remuneración será equivalente al profesor auxiliar según el formato base de salarios y compensaciones (Anexo 16)

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 56 de 66

PERSONAL COLABORADOR EN LA ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN

Asistente de Investigación

- Profesional graduado. No podrá tener el grado de maestro o doctor.
- Su contratación se realizará de acuerdo a ley y por el plazo que sea necesario para el proyecto. Su remuneración no podrá superar el 50% del salario base del profesor investigador auxiliar.

Ayudante de laboratorio o investigación

- Es un estudiante universitario de la UPCH que debe haber aprobado satisfactoriamente tres años de estudios en la UPCH y pertenecer al tercio superior.
- Su contratación se realizara como modalidad de contrato pre-profesional y su remuneración no podrá superar el 25% del salario base del profesor investigador auxiliar.

(Anexo aprobado por el Consejo Universitario el 03 de agosto de 2016)

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 57 de 66

ANEXO 16

FORMATO BASE DE SALARIOS Y COMPENSACIONES*

(Texto aprobado por el Consejo Universitario el 03 de agosto de 2016)

El Vicerrectorado de Investigación (VRIN) propone el “Formato base de salarios y compensaciones” que servirá para que ante la solicitud de donantes, agencias financieras o fundaciones, se pueda fijar el valor salarial que corresponda. El salario apropiado para el profesor investigador, deberá presupuestarse en base al entrenamiento del candidato, su experiencia, etc., así como a partir del monto estipulado en el proyecto, teniendo en cuenta además el porcentaje de tiempo destinado al mismo.

La Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) reconoce que la investigación debe ser adecuadamente remunerada. De acuerdo a la Ley universitaria la actividad de los profesores investigadores está sujeta a un régimen especial incluyendo bonificaciones salariales por su labor. Por lo tanto la UPCH acepta y favorece que el investigador reciba una remuneración según rango salarial para las actividades de investigación, a cargo de su proyecto de investigación.

Este salario se determina en el momento en que es designado (o se designa) para participar en el proyecto de investigación.

Los salarios anuales (12 sueldos) a partir de 01 de enero de 2017, que incluye labores académicas y de investigación a tiempo completo son como máximo (sin incluir beneficios sociales):

Categoría	Dólares Americanos (Propuesta)
Profesor Investigador Principal	155,000
Profesor Investigador Asociado	135,000
Profesor Investigador Auxiliar	114,000

Podrán ser incluidos en esta directiva los profesores contratados, bajo su categoría referencial de contrato. Asimismo, alguna otra situación laboral que a criterio del VRIN, se encuentre dentro del espíritu de la presente directiva.

*Aprobado en CU del 24 de setiembre de 2003.

Spiritus ubi vult spirat

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 58 de 66

ANEXO 17

ENCUESTA EVALUACIÓN GLOBAL DE LA DOCENCIA

El objetivo de esta encuesta es conocer la calidad sobre los cursos que se vienen impartiendo en la Universidad.

Califique todas las afirmaciones de acuerdo a su experiencia, según la siguiente escala:

1= En desacuerdo 2= parcialmente en desacuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 4=De acuerdo

Puede realizar los comentarios que considere oportunos a las cuestiones planteadas.

	Sobre el curso	1	2	3	4
1	El silabo fue explicado el primer día de clases				
2	El silabo ha sido útil para orientar el desarrollo de mis actividades de aprendizaje.				
3	La programación de los contenidos ha sido adecuada para alcanzarlos resultados de aprendizaje establecidos en el sílabo.				
4	Los contenidos del curso se cumplieron según lo programado en el sílabo.				
5	La metodología de enseñanza ha sido adecuada para el desarrollo de las actividades del curso.				
6	El desarrollo de los temas tomó en cuenta mis conocimientos y experiencias previas.				
7	Los materiales académicos proporcionados facilitaron mi aprendizaje				
8	Las formas de evaluación permitieron verificar mi aprendizaje				
9	Los resultados de las evaluaciones se brindaron de manera oportuna				
10	El desarrollo del curso permitió alcanzar los resultados de aprendizaje previstos y cubrir mis expectativas.				
	Sobre el docente				
1	El docente explica con claridad y ejemplifica de forma contextualizada los temas del curso.				
2	El docente demuestra tener conocimientos actualizados sobre los temas del curso.				
3	La metodología empleada por el docente promueve el aprendizaje.				
4	El docente demuestra el manejo de herramientas tecnológicas para la enseñanza, como el zoom o laboratorios de simulación, entre otras				
5	El docente establece un clima de respeto y confianza con el estudiante.				
6	El docente promueve el interés y la participación activa de los estudiantes.				

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 59 de 66

7	El docente promueve la búsqueda de información referida a los temas del curso, en diferentes medios.				
8	El docente responde a las preguntas de los estudiantes con claridad, precisión y oportunidad.				
9	Durante la realización del curso recibo información acerca de mi rendimiento.				
10	El docente ha contribuido a mi aprendizaje en el curso				
	Sobre la plataforma tecnológica				
1	Las herramientas disponibles en el EVA (como mensajes, foros o chats) han facilitado mi comunicación con el docente del curso.				
2	Puedo acceder con facilidad al EVA e ingresar a sus diferentes secciones				
3	A través del EVA, puedo acceder con facilidad a los materiales y recursos propuestos para el curso.				
4	El zoom facilita el desarrollo de las actividades del curso.				
5	Puedo acceder a mis calificaciones de manera fácil, a través del EVA.				
6	El tiempo de respuesta ante dudas y problemas técnicos en el uso del EVA o del zoom es adecuado.				

	Muy satisfecho	Satisfecho	insatisfecho	Muy insatisfecho
En términos generales, cuan satisfecho se encuentra con las actividades sincrónicas (las que se realizan con la presencia del docente, por lo general a través del zoom)				
En términos generales, cuan satisfecho se encuentra con las actividades asincrónicas (como los trabajos o tareas, y que se realizan sin la presencia del docente)				
En términos generales, cuan satisfecho se encuentra con el curso				

Agradecemos tus sugerencias para mejorar nuestros servicios:

.....

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 60 de 66

ANEXO 18
PROCESO DE INCORPORACIÓN DOCENTE

CLASE MODELO

HABILIDAD PARA LA DOCENCIA

CERSE MODELO					Obtenido	Valor Máximo
	5	4	2	0		
	Excelente	Logrado	En desarrollo	Necesita mejorar		
Determinar y/o crear contenidos	Los contenidos planificados son acorde a los propositos de aprendizaje, las estrategias y las actividades interactivas planteadas. Los contenidos son organizados de manera secuencial y acorde a los propositos de aprendizaje	Los contenidos planificados son acorde a los propositos de aprendizaje, las estrategias, pero no necesariamente a las actividades interactivas planteadas. Los contenidos son organizados de manera secuencial y acorde a los propositos de aprendizaje	Algunos de los contenidos planificados son acorde a los propositos de aprendizaje, las estrategias o las actividades interactivas planteadas. Algunos de los contenidos son organizados de manera secuencial y acorde a los propositos de aprendizaje	Los contenidos planificados no son acorde a los propositos de aprendizaje, las estrategias y las actividades interactivas planteadas. Los contenidos no son organizados de manera secuencial y acorde a los propositos de aprendizaje		5

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 61 de 66

Adaptar los contenidos de curso a entornos no presenciales	El docente gestiona la plataforma de videoconferencia Zoom, el ambiente y canales de comunicación no presenciales incorporando cambios para atender a las expectativas y necesidades de aprendizaje de los estudiantes	El docente gestiona la plataforma de videoconferencia Zoom, el ambiente y canales de comunicación no presenciales, incorporando cambios para atender a las expectativas y necesidades de aprendizaje de la mayoría de estudiantes	El docente gestiona la plataforma de videoconferencia Zoom, el ambiente y canales de comunicación no presenciales, pero no logra incorporar cambios para atender a las expectativas y necesidades de aprendizaje de la mayoría de estudiantes	El docente no gestiona la plataforma de videoconferencia Zoom, el ambiente y canales de comunicación no presenciales para la enseñanza.		5
Impartir contenidos del curso	El docente facilita el proceso de aprendizaje generando un clima propicio para el aprendizaje que favorece el diálogo, la discusión y el intercambio a través del uso de diversas herramientas y recursos que facilita la tecnología	El docente facilita el proceso de aprendizaje generando un clima propicio para el aprendizaje que favorece el diálogo, la discusión y el intercambio a través del uso de por lo menos una herramienta y recurso que facilita la tecnología	El docente facilita el proceso de aprendizaje generando un clima propicio para el aprendizaje que favorece el diálogo, la discusión, pero no necesariamente el intercambio a través del uso de diversas herramientas y recursos que facilita la tecnología	El docente facilita el proceso de aprendizaje pero no genera un clima propicio para el aprendizaje. No favorece el diálogo, la discusión y el intercambio con los estudiantes.		5

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 62 de 66

Orientar y acompañar a los estudiantes	El docente orienta a los estudiantes sobre el funcionamiento del entorno de aprendizaje a utilizar (presencial, semipresencial y/a distancia) ya sea en la sesión de aprendizaje, al aplicar una evaluación o al utilizar recursos abiertos considerando sus características personales, académicas y contextuales.	El docente orienta a los estudiantes sobre el funcionamiento del entorno de aprendizaje a utilizar (presencial, semipresencial y/a distancia) ya sea en la sesión de aprendizaje, al aplicar una evaluación o al utilizar recursos abiertos considerando, ya sea sus características personales, académicas o contextuales.	El docente orienta a los estudiantes sobre el funcionamiento del entorno de aprendizaje a utilizar (presencial, semipresencial y/a distancia) ya sea en la sesión de aprendizaje, al aplicar una evaluación o al utilizar recursos abiertos pero sin considerar sus características personales, académicas y contextuales.	El docente no brinda orientaciones a los estudiantes sobre el funcionamiento del entorno de aprendizaje a utilizar (presencial, semipresencial y/a distancia)		5
Claridad de expresión	Buena pronunciación, usa inflexiones de voz y gesticulación que facilitan la comprensión de las ideas. Usa un tono de voz adecuado.	Adecuada pronunciación y tono de voz. Uso de adecuada entonación en su comunicación.	Se expresa con adecuado tono de voz y claridad en su comunicación.	Se aprecia monotonía en su expresión. Voz baja o apenas audible.		5
Dominio del Tema (x 2)	Denota dominio del tema y usa información actualizada. Contesta a preguntas complejas denotando manejo del tema.	Explica el tema y muestra conocimiento con información relevante. Contesta bien a las preguntas.	Realiza la presentación del tema aunque la información no es actualizada. Contesta a las preguntas con poca seguridad.	Lee las diapositivas la mayor parte del tiempo. Muestra poca confianza. No responde bien a las preguntas.		10
Actitud frente a la crítica	Escucha con tranquilidad y agradece la retroalimentación y las sugerencias propuestas.	Acepta la retroalimentación ofrecida de su clase modelo	Expresa sus motivos por los que realizó las cosas de esa manera sin aceptar que puede mejorar.	No esta de acuerdo con la retroalimentación ofrecida.		5

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 63 de 66

Uso de Recursos de Aprendizaje (entornos presenciales y no presenciales) (x 2)	Uso de un Presentador animado u otro medio audiovisual novedoso. Se apoya en algun otro recurso para el aprendizaje.	Uso de un Presentador audiovisual novedoso o animado, lo maneja bien y saca provecho del recurso.	Buen manejo del presentador PPT como recurso de aprendizaje para exponer su tema.	Se aprecia que no maneja muy bien el presentador de PPT. Muestra errores en su uso.
Puntaje				

	10
0	50

ENTREVISTA

	15	10	5	0
Asertividad	Respetuoso y atento a los comentarios que no concuerden con los propios, se muestra flexible y maneja la situación con tranquilidad. Defiende su postura sin cerrarse.	Responde con cierta tensión procurando defender sus ideas, pero tambien puede entender el otro punto de vista o postura.	Responde con ironía, impulsividad o eleva la voz ante propuestas que no concuerdan con las suyas.	Se incomoda con la propuesta de ideas contrarias a las suyas. No sabe defender su punto de vista. Acepta sin estar convencido.
Empatía	Siempre demuestra sensibilidad o interés por lo que le sucede a otras personas	Casi siempre demuestra sensibilidad o interés por lo que le sucede a otras personas	Responde con poca emoción, mas bien racionalización de los sucesos.	No expresa sus emociones. Poco expresivo.
	20	15	10	0
Valores del Perfil Herediano	El docente evidencia situaciones que dan cuenta plenamente de la práctica de los valores y perfil del docente herediano	El docente evidencia situaciones que en su mayoría dan cuenta de la práctica de los valores y perfil del docente herediano	El docente evidencia situaciones que escasamente dan cuenta de la práctica de los valores y perfil del docente herediano	El docente evidencia situaciones que no dan cuenta de los valores y perfil del docente herediano

Obtenido	Máximo
	15
	15
	20

	4	4	4	4
Puntaje				
puntaje total				

0	50
	100

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 64 de 66

**VI. ENTREVISTA PERSONAL Y CORRESPONDENCIA
CON EL PERFIL DEL PROFESOR HEREDIANO Hasta 100
puntos**

Aspectos relativos a la persona, su actitud proactiva y habilidad hacia la docencia su compatibilidad con los valores heredianos.

1. Empatía hasta 20
puntos
2. Asertividad hasta 20
puntos
3. Claridad de expresión de sus ideas y uso correcto del lenguaje hasta 20
puntos
4. Dominio del tema hasta 20
puntos
5. Uso de recursos de aprendizaje hasta 20
puntos

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 65 de 66

ANEXO 19

INFORME DEL CUMPLIMIENTO DEL ROL DOCENTE

Instrucciones: El coordinador del programa verifica la entrega de materiales en el EVA así como el resultado de las evaluaciones oportunamente y realiza visitas inopinadas a las sesiones de aprendizaje programadas en el silabo para monitorear el cumplimiento del rol docente. El monitoreo se realizará al menos una vez, a mitad de la ejecución de la asignatura, para plantear mejoras en la práctica docente. El puntaje obtenido y su almacenamiento se realiza en el SIEDO

Nombre del Docente:

Coordinador del Programa:

N°	Rol	Criterios de evaluación		
		Logrado (3 puntos)	En Proceso (2 puntos)	Necesito mejorar (1 punto)
1	Planificación y organización: establece los propósitos de enseñanza, selecciona y adecúa los contenidos, las estrategias, las actividades interactivas, sistema de evaluación.			
2	Gestión del proceso: Desarrolla y adecúa las acciones previstas para la enseñanza, incorpora cambios para atender a las expectativas y necesidades de aprendizaje de los estudiantes: gestiona el aula virtual, los ambientes de aprendizaje y canales de comunicación			
3	Pedagógico: Facilita el proceso de aprendizaje del estudiante a partir de la intención de la enseñanza			
4	Social: Genera un clima propicio para el aprendizaje que favorece el diálogo, la discusión y el intercambio a través del uso de diversas herramientas y recursos que facilita la tecnología.			
5	Técnico: Promueve que los estudiantes comprendan el funcionamiento del entorno donde se llevará a cabo la acción didáctica.			
6	Orientador: Guía al estudiante considerando las características personales, académicas y contextuales para el aprendizaje a distancia.			
7	Evaluador: Planifica evaluaciones en línea, realiza acompañamiento y brinda retroalimentación usando diversos recursos e introduce la coevaluación y la autoevaluación.			
8	Colaborador: Participa en el trabajo colegiado y promueve el trabajo colaborativo virtual entre los estudiantes a través de recursos abiertos.			
Total: (púntaje máximo: 24)				

Recomendaciones de Mejora:

Nombre del Coordinador del Programa

Fecha de evaluación:

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	RE-112-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.08 / 26.01.2022
	REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADEMICO-DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 66 de 66

ANEXO 20

PUBLICACIONES DE DOCENTES PARA LA PROMOCIÓN DOCENTE

Toda publicación considerada en el proceso de promoción docente debe tener como criterio básico la filiación institucional de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Los siguientes criterios sirven de referencia para el Comité evaluador:

Referencia básica para promoción docente			
Publicación	Criterio de calidad	Condición	
Artículo científico (original) – derivado de una investigación científica	Publicado en revista indexada y con revisión por pares	Autor o coautor	
Otras Publicaciones	Criterio de calidad	Condición	Referencia con un artículo científico
Un libro de texto*	Basado en evidencia científica, material bibliográfico y experiencia profesional	Autor único	3
		Autor o coautor de un capítulo	2
		Editor	1
Libro científico*	Basado en resultados de investigación	Autor o coautor	3
		Editor	1
Libro filosófico, histórico, Político, tipo ensayo*	Uso de fuentes bibliográficas primarias, libros, revistas, archivos documentarios, prensa, entrevistas con los actores principales.	Autor único	3
		Autor o coautor de un capítulo	1
		Editor	1
Guía clínicas o protocolos de atención*	Basada en la evidencia (vg. Sistema GRADE) y/o validada	Autor o coautor	1
Otros artículos: artículos de revisión, comunicaciones cortas, cartas al editor, de humanidades, ensayos, etc.	Publicado en revista indexada y con revisión por pares / o revista de la UPCH y con revisión por pares	Autor o coautor	1
Manual de procedimientos profesionales o de especialidad*	Validado	Autor o coautor	0.5

* Publicado en el Fondo Editorial UPCH, centro o fondo de editorial de una universidad peruana licenciada, universidad extranjera, editorial de reconocido prestigio, institución gubernamental (ejemplo: Ministerio), institución internacional (ejemplo: OMS, OPS, UNESCO, etc.), institución no gubernamental peruana (ejemplo: CARE Perú, Asociación Civil Transparencia), Sociedades Científicas, Colegios Profesionales, Academias Peruanas, Instituciones de la Sociedad Civil (ejemplo: Cruz Roja, IEP), indexado en WoS, Pubmed o Scopus.