

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTIAGO UTESA



REGLAMENTO DE PROFESORES

ACTUALIZADO
JULIO, 2011

ÍNDICE

Capítulos	Páginas
I- Objetivos	3
II- El Ingreso a la Universidad	3
III- Reclutamiento	4
IV- Contratación	6
V- Notificación del Nombramiento por Escrito	7
VI- Categoría de los Profesores	8
VII- Deberes y Obligaciones del Personal Docente	11
VIII- Deberes de UTESA ante sus Docentes	13
IX- Derecho del Personal Docente	14
X- Retribución	15
XI- Evaluación del servicio Docente	15
XII- Pérdida de la Condición de Profesor en la Universidad	16
Disposiciones Finales	17

REGLAMENTO DE PROFESORES

CAPÍTULO I

OBJETIVOS

Artículo 1. El presente Reglamento de Profesores define las normas y procedimientos que regulan la relación y prestación de los servicios docentes en la Universidad Tecnológica de Santiago, UTESA. En este sentido, este Reglamento tiene como propósitos:

- a) Trazar pautas en la regulación de la contratación del personal docente y su relación con la Institución.
- b) Establecer las normas que regulen la incorporación del profesorado, según las diferentes categorías por titulación en base a la escala de remuneración fijada por la Institución.
- c) Establecer los derechos y deberes del personal docente al servicio de la Universidad.
- d) Establecer los estímulos al perfeccionamiento y a la actualización profesional.
- e) Instituir y mantener la carrera docente, según las políticas establecidas por esta Universidad.

CAPÍTULO II

EL INGRESO A LA UNIVERSIDAD

Artículo 2. El ingreso a esta Universidad como miembro del personal docente requiere de:

- a) Condiciones
 - Titulación académica
 - Experiencia profesional
 - Experiencia docente
 - Actualización profesional

-Probidad moral

-Compromiso e identificación con los principios y normas institucionales

b) Documentos

-Currículo actualizado

-Titulación Académica legalizada

-Documento de identificación personal (cédula o pasaporte)

-Una foto 2X2

-Certificado de Salud

-Certificado de no antecedentes penales

Artículo 3. Todo profesional interesado en ingresar como docente a esta Institución deberá demostrar que es poseedor de las condiciones antes mencionadas, ajustándose al proceso de reclutamiento mediante el concurso de terna.

Párrafo 1. Si en algún momento se comprueba que los documentos depositados no son legítimos, la Universidad se reserva el derecho de rescindir el contrato y de ejercer acciones por daños y perjuicios.

Párrafo 2. El candidato propuesto tendrá que someterse a un test psicológico

Artículo 4. Para el ejercicio docente en los programas virtuales, se requiere que el aspirante posea dominio adecuado de la Informática, conocimientos suficientes sobre diseños didácticos virtuales, y capacidad para planificar en ese medio.

CAPÍTULO III

RECLUTAMIENTO

Artículo 5. El reclutamiento y selección del personal docente se orienta a lograr un personal idóneo y capacitado que garantice la calidad académica de la Institución.

Artículo 6. Todo aspirante a profesor deberá presentar a la Dirección de Carrera o Departamento correspondiente una solicitud manuscrita anexa a su currículo.

Artículo 7. La determinación de vacantes por parte de la Dirección de la Carrera o Departamento puede responder a las situaciones siguientes:

- a) Apertura de nuevos Centros
- b) Apertura de nuevos grupos.
- c) Apertura de nuevos programas académicos.
- d) Inserción de una o más asignaturas en el plan de estudios.
- e) Sustitución de docentes.
- f) Otras que la Universidad considere factible

Artículo 8. Para la conformación de ternas debe tomarse en cuenta a los empleados y a los egresados de la Universidad que se hayan graduado con honores o desempeñado como monitores en sus respectivas carreras, y que hayan concluido estudios de postgrado en el grado mínimo de maestría o que la estén cursando.

Artículo 9. El Director de la Carrera también puede recurrir a las asociaciones de profesionales, instituciones empresariales y a centros docentes, para solicitar posibles candidatos.

Artículo 10. La Dirección de la Carrera o del Departamento correspondiente, preparará una terna y la depositará en el Departamento de Desarrollo Profesional para su análisis y evaluación

Artículo 11. El reclutamiento de docentes debe seguir el procedimiento siguiente:

- a) Planteamiento de necesidad de cubrir vacantes por el Director de la Carrera o Departamento ante la Vicerrectoría Académica en la Sede, y la Dirección o Coordinación Académica en los Recintos.
- b) La Dirección del Departamento de Desarrollo Profesional entrevistará a los candidatos, y de acuerdo con los resultados, hará las sugerencias pertinentes a la Vicerrectoría Académica. En los Recintos, esta entrevista será realizada por el Director o Coordinador Académico.
- c) Presentación, evaluación y selección de ternas ante la Vicerrectoría Académica, quien la someterá al Comité Técnico Académico.
- d) Preseleccionado el posible candidato, la Dirección de Desarrollo Profesional convocará a tomar el test psicológico, cuyos resultados serán remitidos a la Vicerrectoría Académica. En los Recintos, la aplicación del test será responsabilidad del director o Coordinador Académico, quién remitirá los resultados a la Dirección del Recinto.

Artículo 12. Si el número de candidatos presentados no es suficiente para la formación de una terna, el Comité Técnico Académico tomará la decisión pertinente.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Artículo 13. Seleccionados los candidatos, se procede al nombramiento oficial mediante comunicación emitida por la Vicerrectoría de la Secretaría General a la Vicerrectoría Académica y al Director de Carrera o Departamento correspondiente con copia al Director de Personal en la Sede. En el Recinto Santo Domingo de Guzmán, este nombramiento será informado a través de la Vicerrectoría Ejecutiva. Cuando el caso concierne a los demás Recintos, se notifica la decisión al Director del Recinto correspondiente.

Artículo 14. Los profesores de nuevo ingreso contratados por período pre-determinado serán supervisados y evaluados de manera especial durante el primer año, para comprobar su capacidad de desempeño, probidad moral o cumplimiento a las normas de la Universidad.

Artículo 15. Los profesores de nuevo ingreso tienen que participar en el Curso-Taller de Habilitación Docente.

Artículo 16. El Contrato de Trabajo docente será realizado entre la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), y el personal docente. Se regirá por las disposiciones del Código de Trabajo vigente y las demás disposiciones contenidas en el presente Reglamento y Leyes especiales referentes.

Artículo 17. El Profesor por Asignatura será contratado cada cuatrimestre por el período en curso, pero su contrato podrá ser renovado indefinidamente. Debe considerarse como terminación del contrato, la fecha de finalización del cuatrimestre.

Artículo 18. Las demás categorías docentes serán contratadas por primera vez por un período mínimo de un (1) año, a partir del cual se podrá contratar por tiempo indefinido, según acuerdo de las partes.

Artículo 19. El contrato de trabajo docente será renovado al inicio de cada cuatrimestre, y depositado en la oficina del Director de Carrera o Departamento correspondiente, quien tendrá la responsabilidad de remitirlo a la Vicerrectoría de la Secretaría General, en la Sede, y esta Vicerrectoría a su vez, lo depositará en el Departamento de Recursos Humanos. En el caso de los Recintos, este documento seguirá el mismo procedimiento, pero deberá ser remitido a la Dirección del Recinto. Todos los docentes tendrán la misma forma de contratación, a excepción de los casos especiales.

Artículo 20. El Departamento de Desarrollo Profesional, tomando en cuenta los resultados de la última evaluación y de las anteriores, podrá recomendar a la Vicerrectoría Académica, en la Sede, la no renovación del contrato de cualquier profesor. En los Recintos, este procedimiento será responsabilidad de la Dirección y/o de la Coordinación Académica.

Artículo 21. La superación del contrato pre-determinado de un año con los resultados positivos de la evaluación docente, determinará la vinculación definitiva del docente a la Institución. Para efectos de antigüedad laboral, rango, licencia y otros, se considerará la fecha de contrato inicial.

Artículo 22. Los candidatos no seleccionados se mantendrán en una base de datos, de acuerdo a las necesidades que se vayan produciendo en las Carreras y/o Departamentos.

Artículo 23. La contratación de docentes especiales requerirá una entrevista con el Rector y/o el Vicerrector Académico, para ultimar detalles del contrato, el cual deberá incluir las siguientes especificaciones:

- Carácter definitivo o probatorio
- Salario a devengar
- Fecha del inicio de funciones
- Duración del contrato

Párrafo:La contratación de docentes especiales puede surgir como consecuencia de la promoción o ascenso de personal. Se considerará especial cuando sea resultado de un concurso externo, sea para el personal docente o para el docente administrativo y tendrá un carácter pre-determinado, salvo casos especiales de personas con una larga experiencia reconocida.

Artículo 24. El período de alcance de la contratación temporal no deberá ser menor al cuatrimestre académico;este período podrá ser prorrogado por gestión del superior inmediato, por ante la Vicerrectoría Académica.

CAPÍTULO V

NOTIFICACIÓN DEL NOMBRAMIENTO POR ESCRITO

Artículo 25. La Vicerrectoría de la Secretaría General, después de suscrito el contrato de trabajo establecido entre la Universidad y el docente seleccionado, enviará sendas copias a la Dirección de Recursos Humanos y al Departamento de Contabilidad, y una tercera copia será enviada a la Dirección de la Carrera o al Departamento correspondiente.

La Dirección de la Carrera o Departamento deberá entregar una copia del contrato al interesado y comunicar la decisión de su nombramiento por escrito, hasta su formalización.

Artículo 26. El profesor que rescinda su contrato por renuncia, deberá comunicar por escrito esta situación a la Vicerrectoría Académica, quien a su vez lo comunicará a los Departamentos de Recursos Humanos y Contabilidad.

CAPÍTULO VI

CATEGORÍA DE LOS PROFESORES

Artículo 27. La organización del trabajo docente da lugar a ocho categorías de profesores, en esta Universidad.

PROFESOR POR HORA:

Artículo 28. Esta denominación se refiere a un docente que recibe la asignación de una o más asignaturas por cuatrimestre, según el horario establecido en el calendario académico.

Artículo 29. La asignación de la carga docente podrá disminuir en un cuatrimestre a consecuencia de la reducción de la matrícula estudiantil u otra causa relacionada con el quehacer docente.

PROFESOR ADMINISTRATIVO:

Artículo 30. El profesor administrativo será contratado para una jornada de enseñanza y trabajo administrativo en el área de sus conocimientos o especialidades, las cuales se dividirán del modo siguiente: docencia directa, horas para asuntos administrativos, horas a servicios de extensión universitaria e investigación.

PROFESOR INVESTIGADOR:

Esta categoría se refiere al profesor contratado para la docencia bajo un compromiso especial de dedicación a la investigación, con el requerimiento de publicar sus hallazgos en revistas especializadas; adicionalmente participará como ponente en eventos científicos. Sus funciones se desarrollarán en coordinación con la Vicerrectoría de Ciencia y Tecnología y el Comité de Investigaciones Científicas y Biomédicas.

PROFESOR TITULAR:

Artículo 31. La denominación de Profesor Titular se refiere al docente contratado para trabajar en docencia, investigación, extensión y supervisión, en coordinación

con el director de su carrera, para desarrollar las actividades que exige el proceso administrativo y docente.

Artículo 32. Este docente es contratado para trabajar en un período de medio tiempo, es decir, 22 horas a la semana, con un horario opcional matutino, vespertino o nocturno, ajustado a las necesidades de la respectiva Carrera o Departamento.

Artículo 33. Para ejercer la posición de Profesor Titular se requiere:

- a) Poseer grado mínimo de maestría.
- b) Haber demostrado aptitudes y exhibido cualidades morales para el desempeño docente, mediante los procesos de evaluación establecidos por la Institución.
- c) Haber sido recomendado por Vicerrectoría Académica y aceptado por el Consejo Directivo Universitario.
- d) Manifestar inquietudes en el ámbito cultural e institucional.

PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO:

Artículo 34. El profesor a tiempo completo tendrá las condiciones académicas y laborales que correspondan a la Condición de Carrera Docente, bajo el marco regulatorio de esta Institución.

Artículo 35. El profesor contratado a tiempo completo prestará servicios a la Universidad con un máximo de 40 horas a la semana. El Director de la Carrera o Departamento, en coordinación con los comités formados para esos fines, distribuirá el tiempo de cada profesor, de acuerdo con las siguientes áreas de actividad: docencia, investigación, tutoría, asesoría, y extensión.

- a) Docencia: La asignación de cátedras por cuatrimestre dependerá de las necesidades de la carrera o departamento.
- b) Investigación: Los docentes de tiempo completo podrán realizar investigaciones en áreas específicas como parte de su labor en la Universidad. También, podrán participar en investigaciones puntuales, y en otros tipos de investigaciones bajo concursos nacionales e internacionales.
- c) Tutoría: Estarán orientadas a una labor de acompañamiento al estudiante, según el área de formación del docente, sus competencias, capacidades y aptitudes.

d) Asesoría: Los docentes de tiempo completo, según su área de especialidad y experiencia profesional, brindarán asesoría en el Proyecto de Grado y Proyectos Especiales.

e) Extensión: Los docentes participarán en los programas de extensión que vinculen a la Universidad con la comunidad y otros tipos de investigaciones bajo concursos nacionales e internacionales.

Cada una de estas tareas será asignada al profesor en coordinación con el Comité correspondientes.

En el caso específico de investigaciones en el nivel de Grado que puedan, eventualmente, convertirse en nicho generador de beneficios, el profesor – director- asesor del Proyecto recibirá un 30% del valor que produzca la adquisición de ese proyecto por una entidad exterior a la Universidad. También, los estudiantes participantes recibirán un 20%, y la Universidad, el 50% restante.

Los trabajos de investigación realizados por el profesor como parte de su labor en la Universidad, pertenecen a ésta, aunque siempre se le dará reconocimiento al autor.

PROFESORES ESPECIALES:

Artículo 36. El Consejo Directivo Universitario podrá designar con títulos de Profesor Emérito y/o Profesor Honorífico Distinguido a miembros de su servicio docente o de otros altos centros de estudios, nacionales o extranjeros, que se hayan distinguido a lo largo de sus Carreras, por su amor a la enseñanza, sus aportes a la educación, su consagración a áreas del conocimiento como la investigación o la divulgación o por otros méritos que el Consejo ponderará al momento de otorgar el reconocimiento.

Artículo 37. El honor de Profesor Emérito se otorgará, especialmente, a profesores que pudieran estar en retiro o en docencia, en UTESA o en cualquier otra Universidad, distinguibles por su notabilidad y entrega; que hayan mantenido una conducta personal y profesional digna y hubieren realizado publicaciones relevantes. Estos profesores podrían pasar a ser miembros de las Consejos de la Universidad y a pertenecer a una galería de miembros de la Institución.

Artículo 38. Se reconocerá como Profesor Honorífico Distinguido al docente que, no perteneciendo a UTESA, se hubiere destacado en el Campo del saber, como docente o no, y que reúna las mismas condiciones de honorabilidad personal y profesional, relevancia en la difusión de ideas y otros atributos que lo hicieran acreedor a esta designación honorífica.

Artículo 39. Las personalidades que sean reconocidas con títulos de Profesor Emérito o Profesor Honorífico Distinguido, recibirán sus certificados en el curso de un acto especial, organizado por las autoridades académicas competentes.

PROFESOR VISITANTE:

Artículo 40. El Consejo Directivo Universitario podrá otorgar el título de Profesor Visitante a docentes provenientes de otros centros de altos estudios, nacionales o extranjeros, que diserten en el curso de una Cátedra Magistral, asistan a UTESA como docentes por un período determinado o dicten conferencias como parte de actividades solemnes en la Institución.

PROFESORES DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUADA Y/O PERMANENTE:

Artículo 41. Los profesores de Programas Cortos son contratados, específicamente, para docencia y otras actividades, en unidades que no culminen en la licenciatura o en un título universitario mayor. Las condiciones de trabajo de estos profesores se establecerán por acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO VII

DEBERES Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 42. El personal docente, independientemente de su categoría, contrae con la Universidad los siguientes deberes:

- 1) Cumplir y hacer cumplir los Estatutos y Reglamentos de la Universidad.
- 2) Representar a la Institución en los casos en que fueren requeridos para ello.
- 3) Asistir a reuniones cuando se les convoque, y participar en comisiones de trabajo.
- 4) Realizar labor de oficina, dependiendo de la categoría en que labora.
- 5) Asistir a talleres, cursos, seminarios y conferencias de actualización capacitación docente y profesional dentro y fuera de la Institución.
- 6) Contribuir al mantenimiento de un clima de respeto y cordialidad en sus relaciones con los compañeros, estudiantes y superiores.
- 7) No promover actividades de proselitismo partidista dentro de la Institución.
- 8) Cumplir con el horario asignado por la Institución y registrar su asistencia a clases en las áreas dispuestas por la Universidad.

- 9) Asistir con puntualidad al aula. En el caso de tardanza, no deberá sobrepasar los 10 minutos posteriores al inicio de clase, según horario preestablecido.
- 10) Desempeñar sus funciones docentes siguiendo fielmente el calendario académico, los horarios establecidos y las asignaciones de aulas.
- 11) Desarrollar el 100% de los contenidos de los programas oficiales de las asignaturas que imparten.
- 12) En caso de ausencia justificada, notificar con tiempo suficiente al Director de Carrera o Departamento correspondiente el nombre del sustituto, a fin de no interrumpir la docencia.
- 13) Solicitar a la Dirección de Registro y Cómputos, cualquier modificación de horarios y aulas, previa coordinación con la Dirección de Carrera o Departamento. En los períodos evaluatorios, esta solicitud de cambios de horarios y aula deben hacerse a la Supervisoría Docente.
- 14) Asumir la responsabilidad de la disciplina en el aula.
- 15) Dar tutoría a los estudiantes, cuando el caso lo requiera.
- 16) Dar a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación, y devolver a los estudiantes el primer y segundo examen parcial, ya calificados; reportar las calificaciones en el plazo establecido en el Reglamento Académico.
- 17) Reportar y firmar en el Departamento de Registro las calificaciones de los terceros exámenes parciales, dentro del período establecido en el calendario académico.
- 18) En el Tercer Examen Parcial, además de la calificación, se deberá depositar la lista de asistencia de los estudiantes y la prueba calificada.
- 19) Organizar actividades extracurriculares, y desarrollar Programas de Extensión Universitaria.
- 20) Obtener la aprobación de la Vicerrectoría Académica para asistir con los estudiantes a actividades fuera del Campus, relacionadas con la asignatura.
- 21) Colaborar con el proceso de actualización del Plan de Estudios cuando lo requiera la Dirección de la Carrera.
- 22) Participar en el proceso de actualización de los programas de asignaturas cuando se le requiera.

23) Abstenerse de realizar actividades que impliquen erogación de recursos económicos dentro y fuera del aula; así como la venta de documentos, folletos, alquileres de equipos, sin la debida autorización de la Vicerrectoría Académica.

24) Entregar al Titular del Comité de Investigaciones Científicas las investigaciones que realice como parte de su labor en la Institución, las que pasarán a ser propiedad de ésta, respetando siempre el derecho de autor.

25) Someterse al proceso de Evaluación Docente y otras que la Institución considere pertinentes.

26) Aceptar, respetar y dar cumplimiento al presente Reglamento, y a cualquier norma vigente establecida en la Universidad.

27) Los Directores de Carrera y de Departamentos con docencia son los responsables directos de que sus profesores cumplan con los deberes y obligaciones contraídas, a partir del momento de la firma de su contrato.

CAPÍTULO VIII

DEBERES DE UTESA ANTE SUS DOCENTES

Artículo 42. La Universidad, de acuerdo a sus condiciones económicas y administrativas, le proporcionará al docente:

-Incorporación al Régimen de Seguridad Social, conforme a la Ley 87-01.

-Organización y/o auspicio de eventos científicos y culturales (seminarios, congresos, conferencias, talleres) de interés para las distintas áreas del conocimiento.

-Facilidades, según la disponibilidad de la Institución, para asistir a actividades de capacitación, superación profesional nacionales e internacionales, dentro y fuera del país.

-Exoneración del pago de matriculación a los profesores que deseen tomar asignaturas o seguir una Carrera a nivel de grado en esta Universidad; reducir a la mitad del costo los créditos tomados en una carrera por sus cónyuges e hijos, cuando la relación esté amparada en los vínculos del matrimonio, siempre que hayan cumplido con los requisitos de admisión. En el postgrado, los docentes solo pagarán el 50% de los créditos y el pago completo de la inscripción.

-Financiamiento, en la medida de las posibilidades económicas, en los estudios de postgrado en aquellas áreas que, en el criterio de la universidad, requieran profundidad de conocimientos.

-Respeto a la libertad de cátedra en el aula, pudiendo el profesor adoptar los métodos que considere más adecuados a los efectos de su labor, siempre acorde con los lineamientos expresados en el programa de la asignatura, y al Modelo Educativo de UTESA.

-Respeto a las diferentes corrientes ideológicas, proscribiendo dentro del campus universitario toda actividad y proselitismo político.

-Concesión de licencias en los siguientes casos:

- a) Matrimonio:5 días.
- b) Maternidad: 6 semanas preparto y 6 semanas post parto.
- c) Fallecimiento de abuelos, hijos, padres, cónyuges y hermanos:3 días hábiles.
- d) Alumbramiento de la esposa: 2 días.
- e) Problemas de salud debidamente certificados.

CAPÍTULO IX

DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

ASCENSOS, PROMOCIONES, AUMENTOS Y VACACIONES

Artículo 43. El ascenso y promoción de los docentes se hará tomando en cuenta el grado académico, antigüedad, cualidades éticas, méritos alcanzados, cooperación con la Institución, y los resultados de las evaluaciones. El ascenso implica aumento salarial.

Artículo 44. El profesor tendrá derecho a recibir un aumento por hora de docencia cuando el Consejo Directivo Universitario determine que la Institución esté en condiciones de aplicarlo.

Artículo 45. La duración de las vacaciones dependerá de la categoría de los miembros del Personal Docente y de las disposiciones de ley.

Artículo: 46. El profesor tendrá derecho a representar al cuerpo docente de la Institución en el Consejo Académico con voz y voto.

CAPÍTULO X

RETRIBUCIÓN

Artículo 47. La retribución del personal docente se hará en función del grado académico y en base a la escala establecida por el Consejo Directivo Universitario.

Artículo 48. Para la retribución correspondiente al profesor en la categoría Profesor a tiempo Completo se tendrá una asignación que corresponde a una retribución nominal.

Artículo 49. La retribución del Profesor por Asignatura se ajustará a la escala establecida por horas de clases dadas.

Artículo 50. Los aumentos de retribución originados por la obtención de un nuevo grado académico serán efectivos tan pronto el profesor lo demuestre con la presentación de su título original y lo apruebe la Vicerrectoría Académica. En los Recintos por la Dirección o Coordinación Académica.

Artículo 51. La retribución de las demás categorías de profesores se regirá en cada caso por las condiciones establecidas en el contrato.

CAPÍTULO XI

EVALUACIÓN DEL SERVICIO DOCENTE

Artículo 51. Los aspectos que servirán de base para la evaluación del desempeño docente serán:

- a) Identificación con la Institución,
 - Comportamiento ético.
 - Desarrollo de los contenidos de los programas de las asignaturas: Descripción, objetivos, Contenidos, Metodología, Procesos de Evaluación, Recursos Bibliográficos.
 - Actualización y perfeccionamiento profesoral
 - Asistencia y puntualidad,
 - Fomento de la investigación en el aula
 - Capacidad de interrelación personal con estudiantes y demás profesores.
 - Todo profesor estará sujeto a esta evaluación al menos una vez al año.

- b) En la evaluación del personal docente, se tomarán en cuenta las informaciones recogidas en las diferentes herramientas de evaluación proporcionadas por el Director de la Carrera o Departamento correspondiente, los profesores del área y los estudiantes.
- c) Los resultados de la evaluación serán dados a conocer a los profesores en reuniones de socialización, a los fines de estimularlos para el mejoramiento de los procesos docentes y la toma de otras decisiones. El Departamento de Desarrollo Profesional coordinará con el Departamento de Evaluación y las instancias especiales los cursos y talleres que se requieran en cada caso.

CAPÍTULO XII

PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD

Artículo 52. El docente deja de ser parte del cuerpo profesoral por incumplimiento reiterado de las normas establecidas por la Universidad:

- Inasistencias a clases.
- Reporte de calificaciones fuera del plazo establecido.
- Faltas graves de respeto a los alumnos.
- Exigencia de pago sobre el desarrollo de la propia asignación académica a los estudiantes.
- Exigencias de compra obligatoria a los estudiantes de materiales relacionados con carga académica.

Artículo 53. Cualquier miembro del servicio docente que sea encontrado en falta de incumplimiento de sus deberes exhibiendo conducta impropia, podrá recibir una de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal o escrita

La amonestación verbal o escrita podrá ser hecha por el Director de Carrera o Departamento, el Vicerrector Académico en la Sede o por el Director o los Coordinadores Académicos en los Recintos. Otras medidas disciplinarias serán decididas por el Consejo Directivo Universitario.

- b) Suspensión, según la gravedad de la falla.
- c) Separación definitiva de la Universidad.

- d) Un caso especial de sanción por incumplimiento del deber docente se refiere a la posibilidad de pérdida de asignación de una materia específica, por no haber reportado las calificaciones en el tiempo establecido o por otra razón relacionada con el incumplimiento de la docencia de esa materia.
- e) La aplicación de esta sanción será responsabilidad del Director de carrera en coordinación con el Vicerrector Académico en la Sede; y del Director o Coordinador académico en los Recintos.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 54. El presente Reglamento sólo podrá ser enmendado o modificado por el Consejo Directivo Universitario o por recomendación del Consejo Académico Universitario. No está sujeto a interpretación de parte de autoridad académica o administrativa, y su aplicación se sujeta a su propia letra y a las disposiciones complementarias que pueda asumir el Consejo Directivo Universitario.

Dado en la Sede Central de UTESA, en Santiago de los Caballeros, a los 29 días del mes de julio de 2011.