

**UARM**Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

Aprobado por Resolución del Vicerrectorado N° 024-2016-UARM-VRA e incorporado al Reglamento Docente por la Resolución Rectoral 128-2020-UARM-R

Reglamento Docente - Anexo N° 1

POLÍTICA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA

1. Introducción

Las políticas docentes establecidas en el ámbito universitario tienen como fin describir un itinerario de desarrollo docente que garantice índices de calidad. En términos generales, los estándares de calidad son cada vez más universales y homogéneos. No se cuestiona esta tendencia a la estandarización siempre que ello redunde en provecho de quienes acudan al sistema universitario con el objetivo de formarse o investigar.

Con todo, en este proceso de estandarización muy loable, nuestra Universidad debe señalar la ruta que seguirán sus docentes con el objetivo de formar parte de una comunidad académica. Esta última constituye el imperativo formal que orienta a la Universidad Antonio Ruiz de Montoya en esta política. Poner al sistema al servicio de la comunidad académica permitirá una mejor formación que no solo satisfaga dichos estándares, sino que procure docentes comprometidos y sensibles a la realidad. Mejor aún, la comunidad académica está llamada a crear un conocimiento cuya pertinencia esté dada por su capacidad de responder a realidades con nombre propio.

Nuestra comunidad académica se propone como un ideal que se concreta en cada docente que asume y expresa nuestra identidad misional. El trabajo de nuestra Universidad se concentra, pues, en crear las mejores condiciones para que los procesos de selección y contratación, nombramiento y promociones tanto como la evaluación del desempeño correspondan con este propósito.

2. Objetivos de la Política Docente

Objetivo General:

Con el objetivo de constituir una sólida comunidad académica, nuestra Universidad propone el itinerario docente que incluye aspectos específicos, y no detallados en el reglamento docente, acerca de su ingreso, ordenarización, acompañamiento y jubilación, así como sus beneficios y obligaciones.

Objetivos específicos:

- Sentar las bases para la creación de una comunidad académica como referente de calidad.
- Desarrollar una comunidad que consolide la formación integral de nuestros estudiantes.
- Establecer las condiciones necesarias para que nuestra comunidad académica investigue e incida activamente en el país, en las regiones.
- Delinear criterios para hacer un acompañamiento adecuado de los docentes ofreciendo el desarrollo y potencialización de sus competencias personales y profesionales.
- Delinear criterios que ayuden a incorporar docentes con un perfil cualificado en el ámbito personal y profesional.

**UARM**Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

3. Perfil del docente Ruiz de Montoya

Ya que el imperativo es la creación de una comunidad académica, quienes la integran deben poseer cualidades que los hagan aptos para dicho fin. Para ello, se detallan las características del perfil docente sin dejar de lado las cualidades que consideramos transversales. En este sentido, es transversal la ética tanto como una reflexión académica como una práctica del cuidado de los demás o del ambiente; de allí la presencia de otro elemento transversal como la incidencia desarrollada en los distintos programas formativos: pregrado, posgrado, proyección social o formación continua de acuerdo con nuestro Modelo Educativo.

El perfil que se detalla a continuación desarrolla el ideal del docente de la Universidad. Sin embargo, los docentes desempeñarán funciones específicas de acuerdo con la asignación de su Director de Departamento Académico, quien coordinará con las unidades según el caso lo requiera.

Perfil del docente de la Universidad:

El perfil siguiente está en concordancia con lo señalado en el Reglamento docente y el Modelo Educativo de la Universidad:

<i>Ser persona</i>	• Tiene consciencia de sí en el grado necesario para aceptarse, proponerse nuevas metas de crecimiento y reconocer a los demás. El autoconocimiento debe reflejarse en una visión realista de sus competencias y limitaciones. Las primeras para ofrecerse a sus estudiantes y las segundas con el fin de continuar su proceso de formación y capacitación. • Debe ser íntegro en el ámbito personal y profesional considerando no solo las reglamentaciones institucionales, sino también los principios que rigen la vida ciudadana.
<i>Ser docente</i>	• Contribuye al desarrollo de la autonomía del estudiante en el proceso formativo, promoviendo en ellos el reconocerse como protagonistas de su formación. • Orienta al estudiante en el reconocimiento de su aprendizaje de tal forma que este responda al servicio de los demás, especialmente al de aquellos cuyos derechos son vulnerados. • Facilita que el estudiante adquiera distintas capacidades (observar, entender la realidad y de pensarla comprometiéndose con ella); asimismo, lo ayuda a desarrollar habilidades de juicio y capacidades creativas.
<i>Ser investigador</i>	• El docente desarrolla, es decir formula, realiza, implementa y evalúa desarrolla investigaciones cuya pertinencia está dada fundamentalmente por el diálogo con la diversidad de actores sociales y por las perspectivas intercultural e interdisciplinaria. • Se integra a una comunidad profesional no solo al interior de la Universidad, sino en activa cooperación con otras comunidades académicas.
<i>Ser gestor</i>	• El docente gestiona con una adecuada relación entre fines y medios; por lo tanto, pondrá por delante en el desarrollo de esta acción la sostenibilidad económica, ambiental y humana.



UARM

Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

4. Función del docente Ruiz de Montoya

En consonancia con el perfil referido, se detalla el desarrollo de las funciones posibles de nuestros docentes. Todas las funciones están sujetas a evaluaciones por parte de la Oficina de Calidad Educativa (OCE).

4.1. Ser profesor:

Los requisitos de la función del profesor son:

- Tener el grado de maestro.
- Pertenecer a un Departamento Académico y depender, por lo tanto, de un Director de Departamento Académico.
- Desarrollar la enseñanza, según el régimen de dedicación asignado.
- Dictar, en caso de ser profesor de tiempo completo (TC), de preferencia, en distintos niveles: programa de humanidades, pregrado y posgrado, dentro del ámbito de su especialización.
- Cumplir con su rol de profesor de la Universidad al desarrollar un conjunto de actividades tales como: evaluación, revisión y ajustes de los planes de estudio, comisiones de distintos tipos, coordinación de cursos, tutorías, asesorías de tesis, grupos de lectura con estudiantes, elaboración de materiales de enseñanza, entre otros.
- Cumplimentar su Plan de Trabajo Semestral, en el caso de ser profesor TC y a tiempo parcial (TP), y hacerlo llegar a la Dirección de Departamento Académico respectiva. En este plan de trabajo semestral definen sus horas de dictado de clases, y el resto de las actividades a las que dedicará su tiempo. El Plan Semestral será el instrumento de seguimiento, acompañamiento y evaluación del profesor.

Los profesores que ejercen esta función se capacitan y actualizan permanentemente en lo relativo a su especialidad, al paradigma ignaciano y a la docencia. Estas capacitaciones obedecen a la planificación de la OCE.

4.2. Ser investigador

Es un docente que posee un dominio de su disciplina, estudios de posgrado y, asimismo, deberá dedicarse a la docencia. En todos los casos, los proyectos de investigación, en los que participe o que presente el profesor investigador, pueden contar con financiación interna o externa:

Los requisitos de la función del docente-investigador son:

- Tener como mínimo el grado académico de maestro.
- Ser docente ordinario de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.
- Dedicar tiempo a la docencia con un máximo de tres cursos por semestre según el Plan Semestral cumplimentado y aprobado por su Director del Departamento Académico. En caso de tener horas de gestión, el docente cumplirá con un máximo de



UARM

Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

dos cursos por semestre.

- Los cursos o seminarios inscritos en el eje formativo de investigación de los planes de estudios de la Universidad serán dictados de preferencia por docentes-investigadores.
- Para ser designado en la función de docente-investigador se requiere que el docente tenga un proyecto de investigación aprobado por la Dirección de Investigación e Incidencia (011).
- El docente-investigador deberá haber presentado oportunamente a su Director de Departamento Académico un proyecto de investigación que detalle los productos a los que dará lugar su proyecto durante el periodo pactado. Las investigaciones deben orientarse por el plan estratégico y las líneas de investigación de la 011.
- Esta función tendrá una duración máxima de dos años e implicará entrega de informes semestrales a la 011 y al Director del Departamento Académico respectivo.
- De acuerdo con los resultados previos y a la existencia de un nuevo proyecto, esta función podrá ser renovada.

En algunos casos se podrá ser docente-investigador a tiempo completo y gozar por lo tanto de los beneficios de ley si se cumplen las siguientes condiciones:

- Ser docente ordinario asociado de la Universidad.
- Prioritariamente, ser docente con doctorado o probada experiencia en investigación.
- Haber tenido experiencia de por lo menos seis (6) semestres como docente-investigador en cualquier universidad.
- Debe haber recibido la aprobación de su(s) proyecto(s) por la 011 y por el Director del Departamento Académico respectivo.
- Durante el desarrollo de esta función, el docente-investigador deberá presentar a los 011 informes semestrales con sus avances.
- El docente-investigador desarrollará esta función a tiempo completo por un máximo de 4 semestres académicos. Según los casos y evaluaciones pertinentes, esta función se podrá renovar de manera extraordinaria.
- Esta figura de ahora en adelante será comprendida como docente-investigador exclusivo en la Universidad, en cumplimiento con lo indicado en el artículo 86 de la Ley Universitaria, Ley 30220.

Los profesores que ejercen esta función se capacitan y actualizan permanentemente en lo relativo a su especialidad y a la docencia. Las capacitaciones son coordinadas por la 011 y la OCE.

4.3. Ser gestor

Se trata de un docente que, además de dedicarse a la enseñanza, ocupa la mayor parte de su jornada en la gestión académica y/o administrativa.

Requisitos para la función de docente-gestor:

- Tener el grado de maestro.
- Pertenecer a un Departamento Académico y depender, por lo tanto, de un Director de Departamento Académico.
- Desarrollar la enseñanza de acuerdo con los lineamientos y características de su contratación.



UARM

Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

- Desarrollar su gestión académica y/o administrativa por el periodo determinado de la resolución que lo nombra.
- Como docente-gestor deberá cumplimentar los objetivos estratégicos de la unidad a la que corresponde y de acuerdo con el POA respectivo.
- los docentes TC y TP deberán cumplimentar su plan de trabajo semestral y hacerlo llegar a la Dirección de Departamento Académico respectiva. En este plan definen sus horas de gestión y de docencia. El plan semestral será el instrumento de seguimiento, acompañamiento y evaluación del docente-gestor.

Los profesores que ejercen esta función se capacitan y actualizan permanentemente en lo relativo a su especialidad y a la docencia. las capacitaciones son coordinadas por la Dirección General de Administración (DGA) y la OCE.

5. Etapas del Itinerario docente: contratación, docencia ordinaria, jubilación.

Esquema general del Itinerario docente:

A continuación, se presenta de manera esquemática el itinerario que sigue un docente en la Universidad:

Etapas	Duración
Jefe de práctica/ Asistente de docencia	Seis (6) semestres no consecutivos máximo
Contratado	Indefinido
Auxiliar	De tres (3) años a Indefinido
Ratificación Auxiliar	Cada tres (3) años
Asociado	De cinco (5) años a Indefinido
Ratificación Asociado	Cada cinco (5) años
Principal	De siete (7) años a Indefinido
Ratificación Principal	Cada siete (7) años

5.1. Contratación:

Al existir la necesidad de contratación de un docente, los Directores de Departamento Académico abrirán un proceso de selección en coordinación con los directores de las Escuelas Profesionales respectivas. Después de las evaluaciones por parte de los Directores de Departamento Académico, y que incluirán la revisión de los CV, entrevistas y clases modelo discrecionalmente, los docentes seleccionados serán contratados a través de la Oficina de Recursos Humanos y Gestión docente (RRHHGA) de la Universidad. Este proceso incluye la participación de una comisión que avala y aprueba o no la decisión de los Directores de Departamento Académico. Para este efecto, los docentes deberán cumplimentar todos sus datos y remitir su CV documentado con grados y títulos validados. Así, entrarán al Registro Único de Docentes (RUD) que obra en RRHH.

Con el fin de procurar la renovación de la comunidad académica, la Universidad promoverá la inclusión de sus egresados más destacados como asistentes de cátedra o jefes de prácticas. De acuerdo con Ley, estas condiciones forman parte del Itinerario docente. En anexo se puede revisar el procedimiento previsto para la inclusión de jefes



UARM

Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

de prácticas.

5.2. Docencia ordinaria

La ordinarización es el proceso por el que un docente, vía concurso de méritos y oposición, gana una plaza docente. Corresponde al Consejo Universitario determinar las plazas que abre a concurso a solicitud de los departamentos académicos correspondientes.

De acuerdo con el calendario establecido por el Consejo Universitario, habrá al menos un proceso de ordinarización anual. Una vez que el Consejo Universitario hubiere nombrado los comités de evaluación por Departamento Académico y que hubiere convocado al concurso con el cronograma de este a través de las resoluciones correspondientes, la Vicerrectoría Académica organizará el proceso a fin de garantizar el respeto de las directivas señaladas en el Reglamento Docente.

Requisitos generales para concursar:

A los requisitos expresados en el Reglamento Docente, hay que añadir criterios que la Universidad respeta por el bien de la construcción de su comunidad académica.

Requisitos:

- Tener como mínimo grado académico de maestro.
- Tener título profesional.
- Haber sido docente contratado.
- Haber dictado por lo menos tres semestres consecutivos en la Universidad en el plazo inmediato a la postulación.
- Haber tenido evaluaciones "buenas" en su desempeño docente, de acuerdo con los estándares señalados por la OCE.

5.3. Jubilación

La Universidad sigue los criterios de las normativas legales vigentes en el país. Con todo, al valorarse la experiencia adquirida entre sus docentes, siempre que los docentes cuenten con evaluaciones de desempeño favorables podrán continuar pasado el límite de edad previsto por ley.

5.4. Término del contrato

En todos los casos en los que se produjera una falta grave, la Dirección de Departamento Académico que corresponda, vía resolución vicerrectoral creará un Tribunal de Honor para examinar los casos. Este tribunal de honor, luego de hacer las investigaciones a que hubiere lugar, presentará un informe con sus recomendaciones al Departamento Académico para que este resuelva el caso. Se consideran las siguientes faltas como graves:

5.4.1. Consumo, tenencia o distribución de drogas y licores en la Universidad.

5.4.2. Atentado contra los bienes muebles e inmuebles de la Universidad.



UARM

Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

- 5.4.3. Conducta inmoral, gravemente reprehensible.
- 5.4.4. Condena judicial emitida con posterioridad a su ingreso a la Universidad, siempre que provenga de la comisión de delito doloso y desde que ella fuera ejecutoriada.
- 5.4.5. Acto de indisciplina, que atente contra los principios, fines o funciones de la Universidad o contra el ejercicio de la autoridad en cualquiera de sus niveles. Se entiende como tales actos de indisciplina, los de coacción o violencia que, en alguna forma, interfieran o limiten la libertad de enseñanza o el funcionamiento general de la Universidad.
- 5.4.6. Plagio de cualquier tipo.
- 5.4.7. Actos de acoso contra cualquier miembro de la Comunidad Universitaria. Asimismo, la injuria, difamación, mentira calificada o violencia física.
- 5.4.8. El activismo político partidario en la Universidad.

6. Evaluación del docente UARM

Todos los procesos enunciados antes están sujetos a evaluaciones progresivas cuya finalidad no es solo dar un encuadre a nuestros docentes; se busca además acompañar el proceso de actualización y capacitación de nuestros docentes. La OCE informa todos los procesos al Vicerrectorado Académico después de validar sus informes o procesos con la Oficina Central de la Calidad y Acreditación (OCCA).

Evaluación docente

Los docentes de la universidad tendrán un proceso de evaluación periódica realizado por la OCE en coordinación con las Unidades que correspondan

La OCE remite los informes de evaluación a los Directores de Departamento Académico o a quien haga de sus veces. Remitirá al Vicerrectorado Académico el ranking semestral de los docentes.

En el caso de que el desempeño de un docente fuera deficiente la OCE notificará al Director de Departamento Académico respectivo para que se tomen las acciones pertinentes

A solicitud del docente, la OCE podrá alcanzar una copia de los resultados de su evaluación.

6.1. Principios del sistema de evaluación docente

- Transparencia (procedimientos claros, preestablecidos y públicos)
- Objetividad (criterios, estándares e indicadores y rúbricas, cuando corresponde)
- Integralidad (holístico que mira las distintas dimensiones de la docencia)
- Corresponsabilidad (distintas miradas: docente, estudiantes, director Escuela, pares externos, etc.)

6.2. Alcances

La evaluación docente forma parte del ciclo de desarrollo docente en la Universidad. En tal sentido, provee información acerca del desempeño docente en el cumplimiento de sus funciones principales de acuerdo con los principios y estándares de desempeño esperados en la Ruiz. En tal sentido, la evaluación alcanza a todos los docentes de la Ruiz (contratado ordinario, de TC o TP) sin importar su condición o vínculo contractual con la Universidad, pero de acuerdo con el perfil docente exigido en la Universidad.



UARM

Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

6.3. Enfoque de evaluación

Sistémico: se articula con las políticas de investigación y formación docente:

- **Formativo:** Dirigido a la mejora del desempeño profesional en cada ámbito de acción.
- **Sumativo:** Dirigido al desarrollo profesional en la Carrera docente (contratación, ratificación, ordinarización y promoción).

6.4. Objetivos

- **General:**
 - Promover la excelencia académica del docente de la Universidad.
- **Específicos:**
 - Brindar elementos para la mejora continua del docente.
 - Identificar el desarrollo profesional en el itinerario docente (legajo docente).

6.5. Principios del Desempeño docente

Seguendo el acápite 3.3 del Reglamento docente, los Principios del desempeño docente en el campo de la enseñanza y sobre los cuales gira la evaluación docente, son los siguientes:

- a) Centralidad de la persona.
- b) Desarrollo del sentido crítico y creativo.
- c) Excelencia al servicio del bien común.
- d) Servicio de la fe y promoción de la justicia.
- e) Marco de la libertad de cátedra.
- f) Interculturalidad.
- g) Sostenibilidad.

6.6. Criterios de evaluación

Así también, se define al "Docente" como aquel profesional adscrito a un Departamento (o su equivalente), que "cumple con una o más de los siguientes grupos de actividades: docencia, gestión, investigación o servicios académicos compatibles con su perfil". En tal sentido, podemos organizar la labor docente en función a tres ejes de desarrollo profesional, cada uno de los cuales se despliega en un conjunto de unidades de desempeño, que tienen desempeños específicos.

Ejes de desarrollo	Unidades de desempeño	Desempeños específicos, según actividades mencionadas en Reglamento docente
Ser persona	Plan de vida	- Tiene conciencia de sus competencias y las ofrece como servicio a los demás. - Acepta sus limitaciones y prevé cómo crecer con respecto de ellas. - Su conducta refleja que integra en su vida el conocimiento de los valores de la convivencia.
Ser profesor	Planificación del proceso formativo	- Diseña el sílabo del curso (pregrado o posgrado) en base a competencias, de acuerdo a la sumilla establecida para el curso y a la coherencia del Plan de estudios. - Prepara las sesiones de clases y los materiales necesarios para el logro de aprendizajes. - Participa en el diseño de programas o actividades de Formación en la experiencia (proyección social). - Participa en reuniones de evaluación, planificación y coordinación de cursos, sílabos o mallas.
	Ejecución del proceso formativo	- Desarrolla las sesiones de clases cumpliendo los principios (3.3 Reglamento) y estándares de docencia en la UARM - Propicia el pensamiento crítico-reflexivo - Despierta el interés del estudiante en su aprendizaje - Favorece el diálogo intercultural y buen clima en el aula - Desarrolla actividades formativas colaborativas - Emplea estrategias pedagógicas diversas apropiadas según cada caso. Gestiona el tiempo formativo de manera adecuada en función al logro de los aprendizajes previstos en el curso. Asiste a clase con puntualidad. Atiende a los estudiantes fuera de clase en función a sus necesidades de aprendizaje, en el tiempo y horario de atención establecido. Asesora tesis o trabajos o proyectos de investigación de estudiantes, de acuerdo al protocolo básico de asesoría al estudiante. Participa en proyectos formativos de Proyección Social o extensión universitaria.
	Evaluación del aprendizaje (formativa y sumativa)	- Establece criterios, indicadores o rúbricas de evaluación que miden el nivel de cumplimiento de las competencias o capacidades que desarrolla el curso. - Corrige los trabajos y evaluaciones de aprendizaje de acuerdo a criterios de evaluación previamente establecidos. - Brinda retroinformación clara y oportuna al estudiante sobre corrección de trabajos y evaluaciones. - Participa en Jurados y Comisiones de evaluación de tesis, docentes u otros.
	Mejora de la propuesta formativa	- Asiste a reuniones semestrales de coordinación académica con fines de autoevaluación y mejora del proceso formativo. - Participa en reuniones de coordinación para mejorar la articulación de ejes formativos y/o asignaturas. - Contribuye proactivamente con propuestas de mejora del plan de estudios.
	Fortalecimiento de capacidades	- Identifica sus propias necesidades de fortalecimiento docente. - Participa en procesos de actualización o perfeccionamiento docente, con apoyo de la UARM o gestionados de manera autónoma. - Evalúa su propio desempeño y establece oportunidades de mejora.

Ejes de desarrollo	Unidades de desempeño	Desempeños específicos, según actividades mencionadas en Reglamento docente
Ser investigador	Formulación de proyectos de investigación	• Elabora proyectos de investigación de manera individual. • Elabora proyectos de investigación de manera grupal o colaborativa. • Participa en redes o grupos de investigación.
	Implementación y gestión de proyectos de investigación	• Conduce proyectos de investigación, de acuerdo al plan de trabajo y presupuesto aprobado. • Elabora informes parciales y final de resultados de las investigaciones y/o sistematizaciones a su cargo. • Genera conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en su área de especialización.
	Publicación o difusión de resultados de investigación	• Publica en revistas académicas, de preferencia indexadas, textos individuales o de trabajos colectivos. • Publica en libros académicos. • Produce materiales educativos producto de su investigación.
	Profundización y/o socialización académica	• Participa en conferencias, foros, seminarios académicos como expositor. • Participa en conferencias, foros, seminarios académicos como oyente. • Participa como profesor visitante en universidades internacionales.
Ser gestor	Evaluación de la calidad y pertinencia de la unidad asignada	• Identifica la línea de base de la unidad asignada. • Establece prioridades de gestión.
	Planificación estratégica y operativa de la unidad (académica o administrativas, según corresponda)	• Desarrolla la ruta estratégica de la unidad, articulada con los objetivos estratégicos de la universidad. • Elabora presupuestos anuales. • Gestiona el cumplimiento de objetivos, de acuerdo a presupuesto anual asignado a la unidad (académica o administrativa).
	Gestión del plan de mejora y cambio organizacional de la unidad asignada.	• Gestiona o administra un área académica o de servicios universitarios. • Participa en trabajos de comisiones, comités y en coordinaciones, a nivel de Escuela, Facultad o institucional. • Diseña nuevos proyectos de desarrollo institucional (diferentes a los de investigación) • Reporta resultados de gestión

6.7. Sistema de evaluación

El sistema de evaluación elaborado por la OCE combina diferentes elementos de carácter técnico junto con los objetivos y propósito humanistas. Dado que algunas funciones del docente implican a otras unidades, la OCE actualiza de modo permanente este sistema en coordinación con dichas unidades y bajo la orientación de las políticas de la OCCA.

7. Sistema de obligaciones y beneficios

7.1. Profesores ordinarios

• Obligaciones

- A. Los docentes ordinarios serán requeridos para impartir por lo menos 2 cursos por semestre, excepto en los casos detallados en el Reglamento Docente. Las horas de preparación de clases, corrección y atención a alumnos seguirán la fórmula establecida en el formato de Plan semestral.
- B. Los docentes ordinarios que solo tienen la condición de contratados por horas (ni TC, ni TP) tendrán responsabilidades asignadas según su contrato.
- C. Los docentes ordinarios son quienes ocupan preferentemente los puestos de gestión académica o administrativa o investigación en la Universidad.

• Beneficios

- 1. Gozará de los mismos beneficios que cualquier trabajador a tiempo completo de la UARM. Entre ellos:
 - o Descuentos en Escuela de Posgrado y Centro de idiomas de acuerdo a las disposiciones vigentes.
 - o Descuentos en Pregrado para familiares directos de acuerdo a las disposiciones vigentes.
 - o Descuentos en adquisición de libros en el Fondo editorial de acuerdo a las disposiciones vigentes.
- 2. La Universidad ofrecerá un fondo concursable semestral del que podrán participar, una vez al año, aquellos docentes a tiempo completo que requieran realizar un viaje académico para participar de un congreso nacional o internacional, o de una estancia como profesor visitante, o para realizar estudios conducentes a grado académico (semestres presenciales o viajes para sustentación de tesis). El proceso de adjudicación del fondo se realizará según la normativa vigente en la Política docente.
- 3. En caso de recibir el apoyo económico del fondo, se exigirá al docente un producto al regreso del viaje: ponencia presentada o informe del congreso; informe del curso dictado durante la estancia; constancia de los cursos presenciales aprobados o de la sustentación aprobada.
- 4. El derecho de gozar de un semestre o año sabático se otorgará por concurso y luego de cumplir el séptimo año de contrato continuo con la Universidad, según la normativa vigente en la Política docente.

En caso de obtener este beneficio, se exigirá al docente un producto al terminar el semestre o año sabático.

5. En caso de publicar un artículo en una revista indexada en Scopus, en representación exclusiva de la UARM, se le otorgarán los siguientes reconocimientos:
 - a) Bono equivalente a US\$ 500.00
 - b) Bono por servicios (01 beca pregrado completa a familiares directos o 01 beca completa de Diplomado a su elección)
 - c) Publicación de un libro propio a través del Fondo Editorial de la Universidad
6. En caso de obtener el grado de doctor o un postdoctorado, se accederá al ajuste salarial correspondiente una vez presentada la documentación.

7.2. Docentes no ordinarios en general: Bonos, incentivos y reconocimientos

- A. **Salarios:** Los salarios docentes serán regulados por una escala remuneraciones que esté en consonancia con las principales tendencias del mercado (benchmarking) pero que a su vez se adjudique con un sistema de incentivos y reconocimientos para aquellos docentes que demuestren un trabajo meritorio y realicen acciones que contribuyan positivamente al prestigio de la universidad.

En el caso de los docentes que ejercen cargos de gestión académico-administrativa, serán remunerados según las escalas salariales correspondientes al cargo desempeñado y en línea con el tipo de responsabilidad asumida por el docente.

La escala salarial se estructura sobre la base de criterios técnicos tales como la categoría profesora, el grado académico alcanzado y el tipo de curso que se imparte. Esta escala es elaborada por la Gerencia General de conformidad con los lineamientos del Vicerrectorado Académico.

- B. **Reconocimiento de grados académicos:** Los docentes ordinarios que, durante el período en que se encuentren habilitados para el ejercicio de sus funciones, obtengan un grado académico superior (por ejemplo, de maestría, doctorado o postdoctorado) serán asignados a una escala remunerativa superior, de conformidad con el nuevo grado académico. En el caso de los docentes a tiempo parcial, se reconocerá el logro con un bono no pensionable y/o mediante la escala remunerativa establecida para pregrado y posgrado.
- C. **Reconocimiento por desempeño docente extraordinario:** El personal docente que acredite un desempeño extraordinario en el ejercicio de su función académica podrá ser premiado con un reconocimiento por parte del Vicerrectorado Académico. El informe que determina

el desempeño docente extraordinario es elaborado por la oficina de Calidad Educativa sobre la base de los criterios que ésta defina.

- D. **Publicaciones:** Las publicaciones en revistas indexadas a nombre exclusivo de la Universidad Ruiz de Montoya serán reconocidas con un bono cuyo monto será definido por resolución del Vicerrectorado Académico.
- E. **Premios de investigación académica:** La UARM promueve también el desarrollo de proyectos de investigación académica, de docencia y de innovación a través de un fondo concursable dirigido a todos los profesores adscritos a la institución. El VRA determinará el monto que será sometido cada año a concurso, convocado por la Dirección de Investigación e Incidencia.

Del mismo modo, la Dirección de Investigación e Incidencia puede convocar a concursos de propuestas de investigación. Las mejores propuestas serán premiadas en ceremonia y consideradas para la publicación. También podrán recibir apoyo para su presentación en congresos de orden nacional o internacional.

- F. **Apoyo para actividades docentes:** Los Departamentos Académicos podrán postular a sus docentes para participar de un fondo concursable destinado a la asistencia a congresos internacionales de alto prestigio, cursos cortos, intercambios docentes y estancias de investigación.
- G. **Facilidades para la publicación (a través del fondo editorial):** La Dirección de Investigación e Incidencia de la UARM puede proponer que investigaciones realizadas por docentes de la institución sean publicadas a través del Fondo Editorial. La D11 considerará las investigaciones publicables mediante criterios de rigurosidad académica e historial académico del docente. Cada año, el Fondo editorial determinará la cantidad de publicaciones a realizar, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.
- H. **Programa de apoyo para que los docentes cursen posgrados:** Los departamentos académicos podrán seleccionar a docentes destacados por su historial académico y sus logros profesionales para recibir ayudas económicas y/o de otra índole (licencia con goce de haberes) para el estudio en programas de maestría o doctorado. Esto incluye el apoyo para cursar diplomados o maestrías dentro de la Universidad. Para el caso de estudios en el extranjero, se priorizará la selección de programas formativos en universidades de las redes jesuitas de universidades (por ejemplo, AUSJAL). El VRA fijará el proceso de selección así como el monto destinado anualmente para este programa de apoyo en formato de un fondo concursable.
- I. **Facilidades para la búsqueda de becas de alto nivel:** Los departamentos académicos, de conformidad con la reglamentación vigente, podrán solicitar a la oficina de Relaciones Institucionales (ORI), a través de su Departamento Académico respectivo, apoyo integral al docente en la búsqueda de becas y ayudas económicas para cursar estudios en programas

de alto nivel académico, que permitan el perfeccionamiento y el aprovechamiento de las oportunidades existentes en el medio.

Los diferentes bonos, incentivos y reconocimientos que otorga la Universidad a sus profesores deberán ser integrados al legajo y al sistema de evaluación anual del profesor (que obra en RRHH y Gestión docente), a través de los Directores de Departamentos Académico respectivo, asegurando que se den espacios y oportunidades de mayor desarrollo académico y profesional, lo cual incide en sus posibilidades de ascenso dentro del escalafón docente. La Política Docente permitirá evaluar los logros alcanzados por los profesores en sus diferentes roles, y estimular el continuo desarrollo de sus capacidades y su excelencia académica.

8. Desarrollo de capacidades

Las capacitaciones o actualizaciones son de carácter obligatorio para los docentes ordinarios de la Universidad ya que forman parte del legajo docente sometido a evaluaciones periódicas para las ratificaciones o promociones docentes. En el caso de los docentes contratados, estas serán relevantes para su cualificación en el momento de procurar ordenarizarse.

Ser profesor

La OCE, instancia que depende de la Vicerrectoría Académica, es la responsable de diseñar, en coordinación con el Vicerrectorado Académico, el plan de actualizaciones y capacitaciones docentes que se dedican a la enseñanza. Con el fin de fortalecer a nuestra comunidad académica se ha establecido que los profesores participen de capacitaciones o actualizaciones de doce horas pedagógicas al año como mínimo.

Ser investigador

La DII es la responsable de diseñar, en coordinación con la OCE, el plan de actualizaciones y capacitaciones docentes que realizan investigación en la Universidad. Con el fin de fortalecer a nuestra comunidad académica se ha establecido que los docentes que hacen investigación participen de capacitaciones o actualizaciones de doce horas pedagógicas al año como mínimo.

Es especialmente recomendado que los docentes ordinarios se capaciten en el uso de las TICS y de las bases de datos de investigación de la Universidad.

Ser gestor

La DGA es la responsable de diseñar, en coordinación con la OCE, el plan de actualizaciones y capacitaciones docentes gestores de la Universidad. Con el fin de fortalecer a nuestra comunidad académica se ha establecido que los docentes gestores participen de capacitaciones o actualizaciones de doce horas pedagógicas al año como mínimo.

El plan de formación es previsto y ajustado por la OCE.

9. Deméritos

Los docentes de la Universidad deben distinguirse por la calidad de su servicio y compromiso, pero cabe mencionar algunas de las situaciones que pueden generar deméritos en el legajo del docente.

El siguiente cuadro contiene los valores que se contabilizan en puntos negativos en el legajo de cualquier docente:

Rubro	Área	Puntaje
Ser persona	Desarrolla su plan personal que obra en el plan semestral	5
Ser profesor	Cumple con los plazos del calendario académico (sílabo, cierre de notas, plan semestral si fuese el caso)	10
	Entrega pruebas, exámenes, trabajos u otros en los plazos	15
	Dicta los mínimos establecidos	15
Ser investigador	Desarrolla su plan de investigación de modo riguroso	10
	Cumple con los plazos de entrega de informes	10
Ser gestor	Respeta procesos	5
	Respeta los plazos establecidos por la DGA	5