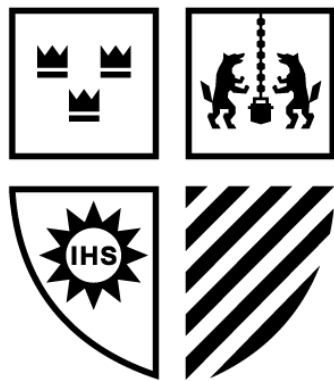


**Resolución Rectoral N° 138-2025-UARM-R
ANEXO ÚNICO**



UARM

Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

**DIRECTIVA DE BUENA CONDUCTA DE
DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA**

Octubre, 2025



DIRECTIVA DE BUENA CONDUCTA DE DOCENTES

Artículo 1.- Objeto

La presente Directiva tiene como finalidad establecer los criterios y procedimientos para la identificación, clasificación y sanción de faltas cometidas por los docentes de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM), en coherencia con los valores institucionales, la ética académica y el marco normativo vigente.

Artículo 2.- Base legal

Esta Directiva se sustenta en:

- a. La Constitución Política del Perú.
- b. La Ley Universitaria N.º 30220 y su normativa complementaria.
- c. El Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
- d. Estatuto de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya
- e. El Reglamento Interno de Trabajo y demás normas internas de la UARM.

Artículo 3.- Alcance

Esta directiva es de aplicación obligatoria a todos los docentes de la universidad, incluyendo a los docentes ordinarios, contratados y extraordinarios, en cualquier otra categoría que ejerza funciones académicas en programas de pregrado y posgrado, educación continua u otras modalidades, en formato presencial o virtual.

Artículo 4.- Principios rectores

La aplicación de esta Directiva se rige por los siguientes principios:

- a. Legalidad: Ningún docente podrá ser sancionado sin que exista una norma previa que establezca la falta y su sanción.
- b. Debido procedimiento: Se garantiza el derecho a la defensa, a ser notificado y a impugnar las sanciones.
- c. Proporcionalidad: La sanción debe ser acorde con la gravedad de la falta y el perjuicio causado.
- d. Gradualidad: Se considerará la reincidencia, las circunstancias agravantes y atenuantes.
- e. Ética y responsabilidad: La conducta docente debe estar alineada con los valores institucionales de la Universidad.

Artículo 5.- Clasificación de las faltas

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a su impacto en la comunidad universitaria, la integridad de la institución y la función docente.

5.1. Faltas leves

Son aquellas que afectan la operatividad cotidiana sin representar un daño significativo para la comunidad universitaria. Se consideran faltas leves:

- a. Desatender consultas o solicitudes de estudiantes sin motivo razonable.
- b. Tardanzas reiteradas o finalización anticipada de la clase antes de lo programado, ya sea en modalidad presencial o virtual. La verificación de esta falta se realizará sobre la base de los registros institucionales y de los reportes documentados de las instancias responsables del control académico y administrativo.
- c. Ausentarse hasta una vez en el semestre a las clases o sesiones académicas programadas, sin aviso previo ni justificación documentada ante su Jefe de Departamento.
- d. Negarse, sin causa justificada, a participar como miembro de una comisión académica o institucional cuando dicha participación corresponda a sus funciones o haya sido formalmente designado por la autoridad competente.
- e. No atender las solicitudes institucionales para la actualización de su información académica o profesional, cuando ello sea requerido para fines de gestión docente o de cumplimiento de lineamientos institucionales.
- f. Incumplimiento de consignar la afiliación institucional con la universidad según los lineamientos institucionales vigentes.
- g. Cualquier acción que incurra en una mala conducta científica o no respete los principios éticos en la investigación definidos según los lineamientos institucionales vigentes.
- h. La conducta que, sin que constituya falta grave o muy grave, implique la falta de deberes o prohibiciones del docente contenidos en otras disposiciones de la Universidad dentro del campus universitario.

5.2. Faltas graves

Son aquellas que afectan de manera significativa la calidad académica, la convivencia universitaria y/o la imagen institucional. Se consideran faltas graves:

- a. Reincidir en faltas leves en más de dos oportunidades dentro de un mismo año académico.
- b. Ausentarse de sus funciones (clases, tutorías, reuniones u otras coordinaciones académicas) en cuatro o más ocasiones en el año académico, sin aviso ni justificación.
- c. Utilizar reemplazos o delegar el desarrollo de la clase sin autorización previa y expresa del Jefe de Departamento correspondiente, incluyendo los casos en que se cuente con invitados especiales y el docente se ausente del aula.
- d. Acordar directamente con los estudiantes cambios en el horario de clases o en la modalidad de dictado sin la autorización previa del Jefe de Carrera y del Jefe de Departamento, o de la instancia académica que corresponda.
- e. Acordar directamente con los estudiantes cambios de horario o modalidad de clases sin la debida coordinación o comunicación con la instancia académica correspondiente.
- f. Negarse a participar, sin causa justificada, en los procesos institucionales de evaluación docente.



- g. Utilizar material ajeno sin el debido reconocimiento de derechos de autor (plagio académico o docente).
- h. Discriminar, insultar, difamar, agredir verbalmente o efectuar cualquier acto de menosprecio público o privado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión, condición económica, social, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole a cualquier persona o grupo de personas. Atendiendo a las circunstancias agravantes, esta falta podrá ser considerada una falta muy grave de ser el caso.
- i. Utilizar, sin la debida autorización o en forma distinta a la concedida, las instalaciones, materiales, servicios, nombre o logotipo de la Universidad.
- j. Utilizar las redes sociales para agredir, insultar, realizar comentarios vejatorios en contra de la Universidad, una autoridad, docente, trabajador, estudiante o cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- k. Agredir físicamente a alguna persona que se encuentre en las instalaciones de la Universidad, sin causar lesiones.
- l. Consumir, ingresar, poseer, comercializar, proveer o distribuir bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la Universidad, salvo en actividades institucionales o protocolares expresamente autorizadas por el Rector o por encargo del mismo.
- m. Incurrir en actos de acoso contra cualquier miembro de la comunidad universitaria, los cuales serán sancionados conforme a la normativa específica vigente sobre la materia.
- n. Solicitar o exigir a los estudiantes la adquisición de materiales, libros o servicios sin la debida autorización institucional.
- o. Acudir al centro de labores en estado de embriaguez o bajo los efectos de alcohol, cuando ello afecte el cumplimiento de sus funciones. En caso existan indicios razonables, la Universidad podrá disponer una evaluación médica u ocupacional conforme al procedimiento establecido. La negativa injustificada para someterse a dicha evaluación será considerada como una presunción desfavorable.
- p. Negligencia reiterada en la supervisión de tesis o trabajos de investigación, afectando el desarrollo académico de los estudiantes.
- q. Recibir condena judicial por delito culposo.

5.3. Faltas muy graves

Son aquellas que atentan contra la ética profesional, la integridad institucional y/o los derechos de la comunidad universitaria. Se consideran faltas muy graves:

- a. Falsificación de documentos académicos, adulteración de calificaciones u otros actos de fraude académico distintos al plagio.
- b. Uso indebido de información confidencial de estudiantes, personal o de la Universidad, cuando dicho uso genere o pueda generar perjuicios graves a la institución o a sus integrantes.



- c. El consumo, posesión, distribución o presencia en el centro de labores bajo los efectos de drogas u otras sustancias psicoactivas no prescritas médicamente, durante el horario de trabajo, dentro del campus universitario o en el marco de actividades académicas o institucionales.
- d. Abuso de autoridad en la relación con los estudiantes o subordinados, incluyendo relaciones inapropiadas de poder.
- e. Soborno o corrupción, recibir o solicitar dinero u otro tipo de beneficio a cambio de favores académicos o administrativos.
- f. Realizar actividades de proselitismo político o religioso en espacios académicos o institucionales.
- g. Incumplimiento reiterado de compromisos contractuales sin justificación.
- h. Actuar en contra de la imagen institucional de la Universidad, perjudicando su reputación en espacios académicos o públicos.
- i. Reiterada desobediencia a disposiciones institucionales, entendida como la negativa injustificada a cumplirlas en dos o más ocasiones, o luego de haber sido previamente amonestado o sancionado por la misma conducta.
- j. Agredir físicamente a alguna persona que se encuentre en las instalaciones de la Universidad, causando lesiones.
- k. Recibir condena judicial por delito doloso, incluida la aplicación del Principio de Oportunidad en sede fiscal.

Todo acto de acoso u hostigamiento sexual será considerado una falta muy grave y se tramitará conforme a lo establecido en la Directiva para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual, así como en la legislación nacional vigente en la materia. La Universidad actuará con celeridad, confidencialidad y respeto a los derechos de todas las personas involucradas, garantizando el debido proceso y la protección de las víctimas.

Artículo 6.- Sanciones

Dependiendo de la gravedad de la falta, las sanciones catalogadas son las siguientes:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación escrita
- c. Suspensión
- d. Destitución o despido por causa justa.

Artículo 7.- Amonestación verbal

La amonestación verbal es la sanción consistente en una llamada de atención realizada por el Jefe de Departamento, previa resolución emitida por el órgano disciplinario y luego de culminado el procedimiento disciplinario correspondiente.



Esta sanción no quedará registrada en el legajo del docente; sin embargo, deberá constar en un formato o registro interno a cargo del órgano disciplinario o de la unidad de personal, a fin de dejar constancia formal de su aplicación.

Excepcionalmente, podrá disponerse su registro en el legajo del docente cuando así lo determine el órgano disciplinario mediante resolución motivada, o en caso de reincidencia dentro del periodo de un (1) año.

Artículo 8.- Amonestación escrita

Es la sanción consistente en una llamada de atención por escrito, impuesta por el jefe de departamento, tras resolución emitida por el órgano disciplinario y concluido el proceso disciplinario correspondiente. Esta sanción quedará registrada en el legajo del docente como parte de su historial disciplinario.

Artículo 9.- Suspensión

Es la sanción consistente en la desvinculación temporal del docente de la Universidad por un período no menor a una (1) semana ni mayor a dos (2) semestres académicos, sin goce de haber durante el período en que se encuentre suspendido, tras la resolución otorgada por el órgano disciplinario y tras culminar el proceso disciplinario correspondiente. Queda constancia de esta en el expediente personal del docente.

Tras la notificación de la Resolución definitiva, el Jefe de Departamento al que pertenece el docente con el apoyo de la Oficina de Gestión de Talento Humano deberán coordinar las acciones necesarias para suplir el periodo en que el docente no ejercerá sus actividades, debiendo informar oportunamente a las oficinas correspondientes.

Artículo 10.- Destitución o despido por causa justa

Es la sanción consistente en la separación definitiva del docente de la Universidad, perdiendo la condición de docente ordinario y no pudiendo ser admitido nuevamente como docente bajo ninguna categoría o régimen de dedicación ni participar de ninguna actividad académica de la Universidad tras la resolución otorgada por el órgano disciplinario y tras culminar el proceso disciplinario correspondiente. Queda constancia de esta en el expediente personal del docente.

Tras la notificación de la Resolución definitiva, el Jefe de Departamento al que pertenece el docente, con el apoyo de la Oficina de Gestión de Talento Humano, deberán coordinar las acciones necesarias para la desvinculación de este y todas las demás contingencias que pueda representar su salida, debiendo informar oportunamente a las oficinas correspondientes.

Artículo 11.- Aplicación de faltas

11.1. Por faltas leves:

- En el caso de no haber tenido antecedentes de incumplimientos, se podrá aplicar el llamado de atención verbal, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.



- Amonestación escrita con registro en el legajo personal.

11.2. Por faltas graves:

- Suspensión temporal sin goce de haber desde una semana y hasta por dos semestres académicos.

11.3. Por faltas muy graves:

- Destitución o despido definitivo de la Universidad por causa justa, implicando la pérdida de la condición de docente ordinario.
- Resolución del contrato o destitución (para docentes, según el régimen aplicable).

Artículo 12.- Ejecución de las sanciones

12.1. Para la determinación de la sanción se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Las circunstancias personales o familiares debidamente acreditadas que, de manera excepcional, hayan influido de forma directa y comprobable en la comisión de la falta. Dichas circunstancias deberán ser evaluadas sobre la base de medios probatorios objetivos.
- La confesión e información oportuna, sincera y veraz de la falta, proporcionada a las autoridades universitarias, que ayude a la identificación de otros responsables de la misma falta. No se aplicará este atenuante cuando los medios probatorios que constan al inicio del procedimiento disciplinario sean suficientes para acreditar la falta.
- La reparación oportuna del daño, en caso de que proceda.
- Los atenuantes enumerados en el presente artículo no podrán aplicarse en el caso de haberse cometido una falta muy grave.
- Perjuicio ocasionado.
- Comportamiento luego de la comisión de la falta imputada y durante el procedimiento disciplinario.
- Antecedentes de la persona investigada.
- Si la falta ha sido cometida con otras personas.
- Impacto psicológico de la falta cometida.
- Tipo de relación entre las partes para determinada disparidad de edad, roles u otras circunstancias que influyan en la condición de vulnerabilidad si ha existido persona/s afectada/s.
- Quiebre del deber de confidencialidad.
- Las gradualidades enumeradas en el presente artículo no podrán aplicarse en el caso de haberse cometido una falta muy grave.

12.2. La decisión debe responder a criterios de proporcionalidad y, por tanto, no ser arbitraria, lo que supone que:

- Debe contar con una justificación lógica entre normas aplicables, hechos, circunstancias y pruebas del caso; y
- Debe justificarse que la sanción adoptada es la más adecuada en atención a la naturaleza y gravedad de la falta, al bien jurídico afectado y a las circunstancias del caso, procurando la menor afectación posible a los derechos de las personas implicadas.

**Artículo 13.- Reglas generales sobre ejecución de las sanciones**

Las resoluciones que impongan sanciones serán ejecutables una vez el acto haya adquirido condición de firme. En caso de una suspensión, el órgano sancionador podrá disponer que la sanción se ejecute a partir del siguiente semestre académico desde que se impuso la misma. En caso de una expulsión, la sanción se aplicará de manera inmediata.

Artículo 14.- Situación de los docentes durante la investigación disciplinaria

La tramitación de un procedimiento disciplinario no suspende la relación laboral o contractual del docente, salvo que, por la naturaleza de la falta imputada o para garantizar la objetividad del proceso, el órgano disciplinario o la autoridad competente disponga una medida preventiva de suspensión temporal, mediante resolución motivada.

En caso de que el vínculo contractual del docente concluya durante la tramitación del procedimiento, la Universidad podrá suspender la renovación o contratación hasta la conclusión del proceso y la emisión de la resolución definitiva.

Estas medidas deberán respetar el principio de proporcionalidad y no suponen prejuzgamiento sobre la responsabilidad del docente.

Artículo 15.- Reglas generales del procedimiento

Son fases del procedimiento las siguientes:

15.1. Investigación preliminar**15.2. Procedimiento Disciplinario:**

- a. Etapa de Instrucción
- b. Etapa resolutoria
- c. Etapa de Impugnación

Artículo 16.- Investigación preliminar

Con anterioridad a la iniciación formal del procedimiento disciplinario se podrán realizar actuaciones previas de averiguación con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación.

La investigación preliminar se inicia de oficio o por denuncia que dé cuenta de la posible configuración de faltas disciplinarias. En la investigación preliminar se analiza la posible participación como parte o testigo de quien formuló la denuncia en el procedimiento disciplinario, de corresponder.

La Secretaría Técnica de Instrucción evalúa los hechos y, conforme a las actuaciones de la investigación preliminar, resuelve de forma inapelable el archivo de la denuncia o el inicio de procedimiento disciplinario. Si procede al archivo, debe motivar su decisión por escrito. Si decide el inicio del procedimiento procede conforme los artículos siguientes.

La decisión final de cierre de investigación preliminar debe adoptarse en un plazo de diez (10) días hábiles de iniciada la investigación.

Artículo 17.- Etapa de instrucción

La primera etapa de todo procedimiento disciplinario se guiará por las siguientes reglas:

- a. Notificar el inicio del procedimiento a la persona investigada de los hechos que se le imputan, la calificación de las infracciones que tales hechos pueden constituir y la expresión de las sanciones que, en su caso, se le pudiera imponer, la autoridad competente para imponer la sanción y el marco normativo de todo lo expuesto;
- b. Otorgar a la persona investigada un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación para formular sus descargos por escrito respecto de la denuncia;
- c. Vencido dicho plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Secretaría Técnica de Instrucción del procedimiento realizará de oficio todas las actuaciones necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para determinar la existencia de responsabilidad susceptible de sanción; eso incluye citar a entrevistas a la persona investigada, testigos y a la parte denunciante si la hubiera;
- d. Concluida la recolección de pruebas y su análisis, la Secretaría Técnica de Instrucción formula un informe final en el que se determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción y la sanción propuesta o la declaración de no existencia de infracción, según corresponda;

La Secretaría Técnica emite el Informe Final en un plazo no mayor a cuarenta (40) días hábiles desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de veinte (20) días hábiles, con la debida justificación en el informe final. Son casos de especial complejidad aquellos que involucran diversas personas investigadas, con diversos testimoniales o diversos medios de prueba.

El informe es remitido a la Comisión Disciplinaria general, en forma inmediata.

Artículo 18.- Etapa resolutive

La etapa resolutive de todo procedimiento disciplinario se guiará por las siguientes reglas:

- a. La Comisión Disciplinaria general notifica el informe final de instrucción a la parte investigada para que formule sus descargos u observaciones en un plazo de cinco (5) días hábiles; si hubiera parte denunciante se le notificará también para conocimiento.
- b. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo para presentación de su descargo u observaciones, la Comisión Disciplinaria general convoca a una audiencia presencial o virtual en la que la persona investigada puede si lo desea hacer uso de la palabra. El fin de esta audiencia es que exponga oralmente sus posiciones frente al informe final de instrucción, aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos, y realizar la deliberación final del caso. En la audiencia puede solicitarse a la Secretaría Técnica que sustente algunos aspectos de su informe final como parte de la deliberación de la Comisión.
- c. En un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles de programada y/o realizada la audiencia, y con o sin descargo u observaciones o la concurrencia a la misma de la parte investigada, la Comisión Disciplinaria general emite la resolución final de primera instancia.



- d. La resolución de primera instancia que aplique la sanción o la decisión de archivar el procedimiento será notificada a la persona investigada, y a la parte denunciante si hubiera, hasta dentro de los tres días hábiles siguiente de su emisión.

Artículo 19.-Etapa de impugnación

La etapa impugnativa de todo procedimiento disciplinario se guiará por las siguientes reglas:

- a. La decisión de primera instancia puede apelarse ante la Comisión Disciplinaria dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de producida la notificación respectiva. El recurso es elevado por la Comisión al Tribunal Disciplinario hasta dentro de los tres días hábiles siguientes de su recepción.
- b. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de recibida la apelación, el Tribunal Disciplinario convoca a una audiencia presencial o virtual en la que la persona investigada puede si lo desea hacer uso de la palabra. El fin de esta audiencia es exponer oralmente los argumentos de apelación y que el Tribunal realice la deliberación de la impugnación del caso.
- c. La decisión sobre la apelación debe emitirse en el plazo de los veinte (20) días hábiles siguientes de presentado el recurso.
- d. En los procedimientos universitarios no está previsto el recurso de reconsideración.
- e. La resolución final emitida por el Tribunal Disciplinario deberá ser notificada a los siguientes: Rector, Vicerrector de Investigación, Vicerrector Académico, Director General de Administración, Oficina de Gestión del Talento Humano, al Decano de Facultad, al jefe de Carrera Profesional, al jefe de departamento, a la Oficina de Calidad Educativa, a la Secretaría Técnica de Instrucción, y a las partes involucradas del proceso.

Artículo 20.- Prescripción

20.1. La potestad de la Universidad para iniciar un procedimiento disciplinario prescribe:

- a. A los dieciocho (18) meses contados desde que fue cometida la falta, si se trata de una falta leve.
- b. A los cuarenta y ocho (48) meses contados desde que fue cometida la falta, si se trata de una falta grave o muy grave.

20.2. Para el conteo del plazo de prescripción se deben considerar:

- a. En caso la infracción es cometida de manera instantánea, el plazo prescriptorio corre desde el primer día.
- b. En caso la infracción es cometida de manera continuada, el plazo prescriptorio corre desde el momento que se realiza la última conducta constitutiva de la falta.
- c. En caso la infracción es cometida de manera permanente, el plazo prescriptorio comenzará a contarse desde el día en que cese la actividad infractora.

Artículo 21.- Caducidad

El plazo máximo para resolver un procedimiento disciplinario en la Universidad será de doce (12) meses contados desde la fecha de imputación de cargos. De manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el plazo de caducidad se extiende por seis (6) meses adicionales, con la debida justificación en el informe final.



Son casos de especial complejidad aquellos que involucran diversas víctimas, diversas personas denunciadas como agresoras, diversos testimonios ofrecidos y en los que la parte investigada tiene una conducta dilatoria del procedimiento.

Artículo 22.- Acumulación**22.1. Se procede a la acumulación de los procedimientos en los siguientes casos:**

- a. Cuando se imputa a una persona la comisión de varias faltas,
- b. Cuando varias personas aparezcan como autoras o partícipes de los mismos hechos sancionables.
- c. Cuando varias personas vinculadas por una misma voluntad infractora hayan cometido diversos hechos sancionables en tiempo y lugar diferentes.
- d. Cuando el hecho denunciado ha sido cometido para facilitar otro o para asegurar su impunidad.
- e. Cuando se trate de imputaciones recíprocas.

22.2. Para acumular es requisito lo siguiente:

- a. Las faltas son de competencia del mismo órgano sancionador,
- b. Las faltas se tramitan con el mismo procedimiento
- c. Las faltas no son contrarias o incompatibles entre sí

La acumulación es fundamentada en decisión inimpugnable por la Secretaría Técnica de Instrucción.

Artículo 23.- Reserva y confidencialidad de la investigación

Los procedimientos disciplinarios tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución final.

Artículo 24.- Autoridades competentes**24.1. Son autoridades competentes de la investigación y sanción las siguientes:**

- a. Secretaría Técnica de Instrucción
- b. Comisión Disciplinaria general
- c. Tribunal Disciplinario

24.2. Todas las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción deben reunir los siguientes requisitos:

- a. Conocimiento en derecho administrativo sancionador, disciplinario y/o derechos humanos, con formación en temas de equidad de género y/o conocimientos en psicología.
- b. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado a nivel policial por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

24.3. Es obligación de la Universidad garantizar la capacitación inicial de quienes sean seleccionadas/os para integrar como titulares y suplentes los órganos competentes de la

investigación y sanción, así como su capacitación periódica y la asistencia técnica permanente que requieran para ejercer su función en temas de derecho administrativo sancionador o disciplinario, y derecho laboral disciplinario, con perspectiva de género y derechos humanos.

24.4. Todas las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción, tanto titulares como suplentes, aparecerán identificadas en la página web institucional para conocimiento de la comunidad universitaria.

Artículo 25.- Secretaría Técnica de Instrucción

Se encuentra a cargo de la investigación preliminar y la etapa de instrucción. Realiza todas las actuaciones pertinentes a fin de esclarecer los hechos imputados.

La Secretaría Técnica de Instrucción está a cargo de una profesional en Derecho, que cuente como mínimo con el grado de bachiller y que sea graduada de una universidad licenciada. Puede estar compuesta por una integrante titular y una suplente que debe cumplir los mismos requisitos. Es designada mediante resolución del rectorado de la universidad, por el plazo mínimo de un año.

Artículo 26.- Comisión Disciplinaria general

Es el órgano resolutorio de primera instancia de casos disciplinarios contra estudiantes y docentes. Está conformada por dos docentes y un/a representante estudiantil titulares, y dos docentes y un/a representante estudiantil suplentes. Al menos dos de sus integrantes titulares serán mujeres y de asumir algún/a integrante suplente se mantendrá ese mínimo de conformación de género.

Su conformación titular y suplente es designada mediante resolución del rectorado de la universidad, por el plazo mínimo de un (1) año. Durante la evaluación, la Universidad costeará el trámite de los antecedentes policiales, penales y judiciales.

El Rectorado nombrará dos profesores/as titulares y tres suplentes, con la opinión de la Dirección General de Identidad y Misión, entre el conjunto de docentes que hayan conformado previamente los órganos de investigación de procesos disciplinarios y que no tengan o hayan tenido procesos disciplinarios en contra suyo. Su mandato es por un periodo de un (1) año, renovable hasta por dos (2) periodos. Es una tarea administrativa que será reconocida como parte de la jornada laboral de los/las docentes a tiempo completo y será remunerada adicionalmente si se trata de docentes contratados a tiempo parcial.

El Rectorado nombrará un/a representante estudiantil titular y tres suplentes, con la opinión de la Dirección General de Identidad y Misión. Rigen los mismos impedimentos que para ser elegido representante estudiantil y se recomendará de preferencia al alumnado con el perfil 4C. Si la/el estudiante titular egresa de la Universidad es reemplazado/a por alguna/o de las/los suplentes hasta que se nombre representación titular. Su mandato es por un periodo de un (1) año, renovable hasta por un (1) periodo.

El quórum de funcionamiento de la Comisión será el total de sus integrantes, que pueden ser titulares o suplentes. La Comisión adopta acuerdos por mayoría absoluta. Si algún docente o estudiante, titular o suplente, que forma parte del órgano colegiado se desiste injustificadamente del cumplimiento de sus funciones será pasible de procedimiento disciplinario.

**Artículo 27.- Tribunal Disciplinario**

- 27.1. Es el órgano resolutorio de segunda última instancia de casos disciplinarios contra estudiantes y docentes. Está conformado por dos docentes y un/a representante estudiantil titulares, y dos docentes y un/a representante estudiantil suplentes. Al menos dos de sus integrantes titulares serán mujeres y de asumir algún/a integrante suplente se mantendrá ese mínimo de conformación de género.
- 27.2. Su conformación titular y suplente es designada mediante resolución del rectorado de la universidad, por el plazo mínimo de un (1) año. Durante la evaluación, la Universidad costeará el trámite de los antecedentes policiales, penales y judiciales.
- 27.3. El Rectorado nombrará dos profesores/as titulares y tres suplentes, con la opinión de la Dirección General de Identidad y Misión, entre el conjunto de docentes que hayan conformado previamente los órganos de investigación de procesos disciplinarios y que no tengan o hayan tenido procesos disciplinarios en contra suyo. Su mandato es por un periodo de un (1) año, renovable hasta por dos (2) periodos. Es una tarea administrativa que será reconocida como parte de la jornada laboral de los/las docentes a tiempo completo y será remunerada adicionalmente si se trata de docentes contratados a tiempo parcial.
- 27.4. El Rectorado nombrará un/a representante estudiantil titulares y tres suplentes, con la opinión de la Dirección General de Identidad y Misión. Rigen los mismos impedimentos que para ser elegido representante estudiantil y se recomendará de preferencia al alumnado con el perfil 4C. Si la/el estudiante titular egresa de la Universidad es reemplazado/a por alguna/o de las/los suplentes hasta que se nombre representación titular. Su mandato es por un periodo de un (1) año, renovable hasta por un (1) periodo.
- 27.5. El quórum de funcionamiento del Tribunal será el total de sus integrantes, que pueden ser titulares o suplentes. El Tribunal adopta acuerdos por mayoría absoluta. Si algún docente o estudiante, titular o suplente, que forma parte del órgano colegiado se desiste injustificadamente del cumplimiento de sus funciones será pasible de procedimiento disciplinario.

Artículo 28.- Abstención de integrantes de Comisión y Tribunal

- 28.1 Los integrantes que forman parte de los órganos disciplinarios se deben abstener de participar en los procedimientos en los siguientes casos:
- Si es cónyuge, conviviente, pariente o tiene relación sentimental de cualquiera de los investigados/as dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
 - Si ha tenido vinculación académica directa o indirecta con el/la investigado/a.
 - Si ha sido directa y personalmente agraviado por el acto sancionable.
 - Si personalmente, o bien su cónyuge o conviviente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuviere interés en el asunto de que se trate o la decisión le pudiere favorecer o perjudicar directa o indirectamente.
 - Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad, hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores.



- f. Si tiene lazos de amistad, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los investigados/as en el procedimiento.
 - g. Si ha tenido en los últimos doce (12) meses relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los investigados/as o terceros interesados en el asunto.
 - h. Si se presentan motivos que perturben su función como integrante del órgano que resolverá.
 - i. Si es denunciado.
- 28.2. La abstención por impedimento será presentada ante la misma Comisión disciplinaria o Tribunal que se conforma, órgano que resolverá si la abstención procede o no, mediante una decisión inimpugnable, debidamente motivada. En caso de proceder la abstención, citarán al/a suplente respectivo.
- 28.3. El plazo para resolver la presentación de la abstención es de hasta cinco (5) días calendario. La presentación de la abstención no suspende el procedimiento disciplinario.

Artículo 29.- Recusación de integrantes de Comisión y Tribunal

Son causales de recusación de integrantes de la Comisión disciplinaria y del Tribunal los impedimentos previstos en la presente norma.

La recusación de integrantes de las comisiones será solicitada ante la misma Comisión Disciplinaria o Tribunal, órgano que resolverá si procede o no, sin contar con la participación del integrante cuya recusación se solicita, en decisión inimpugnable, debidamente motivada. En caso proceda, el colegiado citará al suplente respectivo. El plazo para resolver la solicitud de recusación es de hasta cinco (10) días calendario. La solicitud de recusación no suspende el procedimiento disciplinario.

Artículo 30.- Medidas complementarias

Las medidas complementarias no sustituyen a la sanción formal. No obstante, los órganos resolutivos podrán disponer, de manera adicional, la ejecución de:

- Supervisión temporal.
- Derivación a servicios de apoyo.

Estas medidas se aplicarán sin perjuicio de la sanción formal que corresponda.

DISPOSICIONES FINALES

- La presente Directiva entrará en vigor a partir de su publicación en el portal de transparencia.
- Toda sanción será proporcional a la falta cometida y se evaluará considerando la trayectoria y antecedentes del docente.
- Cualquier situación no prevista será resuelta por el Vicerrectorado de Investigación, con el apoyo de los órganos disciplinarios, conforme a los principios de esta directiva y la normativa institucional vigente.