



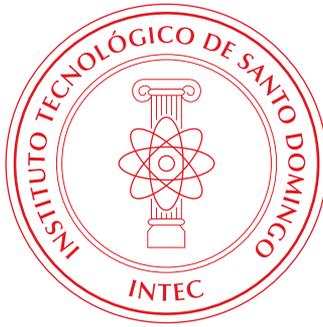
# REGLAMENTO DEL PROFESORADO

SANTO DOMÍNGO REPÚBLICA  
DOMINICANA. 2025



# **Reglamento del Profesorado**





INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SANTO DOMINGO  
INTEC

## **Reglamento del Profesorado**

Aprobado en Consejo Académico mediante  
Resolución N.º 20240412-12/39

Santo Domingo, D. N.  
2025

**Instituto Tecnológico de Santo Domingo**

Reglamento del profesorado : aprobado en Consejo Académico mediante resolución No. 20240412-12/39 — Santo Domingo, República Dominicana : Instituto Tecnológico de Santo Domingo, 2025.

vii, 60 páginas ; 30 cm.

ISBN 978-9945-511-22-2

1. Instituto Tecnológico de Santo Domingo – Reglamentos. 2. Profesores universitarios – Reglamentos. 3. Educación superior – República Dominicana.

I. Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

RD  
378.125  
159r  
2025

© 2025 INTEC

**ISBN:** 978-9945-511-22-2

**Diagramación:**

GLAUX Publicaciones Académicas

# ÍNDICE

<b>Capítulo I</b>	
Principios y Valores Institucionales .....	1
<b>Capítulo II</b>	
Modalidades Contractuales del Profesorado.....	3
<b>Capítulo III</b>	
Funciones del Profesorado.....	7
<b>Capítulo IV</b>	
Asistentes de Profesor .....	13
<b>Capítulo V</b>	
De los Derechos y Deberes del Profesorado .....	15
<b>Capítulo VI</b>	
De los Criterios, Requisitos de Selección y Contratación .....	19
<b>Capítulo VII</b>	
De las Condiciones Contractuales .....	21
<b>Capítulo VIII</b>	
Compensación.....	23
<b>Capítulo IX</b>	
Del Desarrollo Profesional .....	25
<b>Capítulo X</b>	
De la Evaluación y Seguimiento.....	27
<b>Capítulo XI</b>	
Carrera Académica.....	31
<b>Capítulo XII</b>	
Reconocimientos .....	37
<b>Capítulo XIII</b>	
De las Vacaciones y Ausentismos.....	39
<b>Capítulo XIV</b>	
Sobre el Disfrute de Períodos Sabáticos.....	43

<b>Capítulo XIV</b>	
De las Faltas y Medidas Disciplinarias .....	45
<b>Capítulo XV</b>	
Sobre el Comité Disciplinario del Profesorado .....	49
<b>Capítulo XVI</b>	
Sobre Conflicto de Intereses .....	51
<b>Capítulo XVII</b>	
Sobre la Acción de Restablecimiento de Derechos.....	53
<b>Capítulo XVIII</b>	
Sobre el Comité de Gestión y Desarrollo de Personal Académico .....	55
<b>Capítulo XIX</b>	
De las Disposiciones Generales.....	59

---

## PRESENTACIÓN

El Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), es una entidad privada, sin fines de lucro, de finalidad pública, creada para contribuir a la transformación social del país, a la promoción continua de la calidad de la vida de sus habitantes y a la preservación de su patrimonio moral y material para legarlo mejorado a las generaciones por venir, mediante la educación superior, el desarrollo de la cultura, la investigación y la divulgación científica y tecnológica.

El presente Reglamento tiene por objetivo regir el quehacer del profesorado del INTEC de conformidad con los estatutos y políticas de la institución, en consonancia con la Ley de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Ley N.º 139-01) y bajo el Código de Trabajo de la República Dominicana. En el mismo se establecen las funciones, los deberes y derechos generales, los requisitos para incorporación, así como procesos de evaluación de desempeño, carrera académica y otros.

Para los efectos del presente Reglamento, serán considerados profesores todas aquellas personas contratadas bajo la personería jurídica del INTEC responsables de la conducción de procesos de enseñanza y aprendizaje en programas curriculares de técnico superior, grado y postgrado, de la investigación científica, tecnológica o humanística y de la realización de labores de extensión o vinculación, de gestión y desarrollo académico y otras asociadas a los roles profesoriales.



## Capítulo I

# PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

### Artículo N.º 1

Según está establecido en los Estatutos Generales, el INTEC, como comunidad intelectual de profesores, estudiantes y egresados, comprometida con el cumplimiento de valores indispensables al quehacer académico y científico y se fundamenta en los siguientes principios:

- a) La objetividad y el rigor científico, la excelencia académica y el servicio a la sociedad.
- b) La orientación de sus actividades y programas académicos hacia el desarrollo integral del educando y su compromiso social.
- c) La tolerancia y el respeto a la persona humana, a la libertad de investigación y de expresión.
- d) La no discriminación en razón de género, raza y nacionalidad.
- e) La inserción crítica de su labor académica en la realidad dominicana.
- f) El pluralismo en materia ideológica, política y religiosa, ejercido en un marco de apartidismo.

## 2 Capítulo I Principios y valores institucionales

---

**Párrafo.** Estos principios y valores institucionales presiden las políticas y reglamentaciones del INTEC y se traducen al presente reglamento del personal académico.

---

## Capítulo II

# MODALIDADES CONTRACTUALES DEL PROFESORADO

### Artículo N.º 2

Son profesores las personas contratadas para ejercer labores académicas, es decir, docencia, investigación y vinculación. Según su tipo de contrato se clasifican en:

- a) Profesor por asignatura.
- b) Profesor pleno.
- c) Profesor especial.
- d) Profesor invitado.

### Artículo N.º 3

**Profesor por asignatura:** Será profesor por asignatura toda persona contratada para trabajar por un período determinado con la responsabilidad de realizar actividades de docencia en uno o varios programas curriculares. La dedicación es por asignatura en función de los créditos académicos y las funciones que eso conlleva.

**Párrafo.** La cantidad de secciones que se asigne a un docente por asignatura trimestralmente depende de la disponibilidad de secciones y de las necesidades y conveniencia institucional. La institución no está obligada a garantizar un número determinado de secciones fijas trimestralmente.

#### Artículo N.º 4

**Profesor pleno:** Será considerado como profesor pleno toda persona contratada para desempeñar las funciones de profesor en el INTEC por tiempo indefinido y que se sujete, en el desempeño de sus obligaciones laborales, a una jornada de trabajo determinada que podrá ser:

- a) **A tiempo completo:** Es un profesor que se compromete a prestar sus servicios a la universidad durante todos los días laborales del año en una jornada de 40 horas semanales y en el horario que más convenga a la institución; deberá asumir una carga mínima de 12 créditos, siempre y cuando estos no impliquen más de 12 horas de docencia dentro del aula.

**Párrafo.** El profesor pleno a tiempo completo tendrá dedicación exclusiva en cuanto al desempeño de roles similares en instituciones de educación superior, u otra organización cuyo contenido y alcance represente un conflicto de interés para el INTEC y las funciones académicas.

- b) **A medio tiempo:** Es un profesor que se compromete a prestar sus servicios a la universidad durante todos los días laborales del año en una jornada de 20 horas semanales y en el horario que más convenga a la institución, deberá asumir una carga mínima de 8 créditos, siempre y cuando estos no impliquen más de 8 horas de docencia dentro del aula.

**Párrafo.** Adicional a los créditos de docencia que le corresponden impartir dentro de su contrato como profesor pleno, el docente podrá impartir créditos adicionales de docencia siem-pre y cuando no sobrepasen las 25 horas semanales dentro del aula por trimestre.

**Párrafo.** La jornada laboral de los profesores plenos se calculará en horas. La jornada, además de la docencia, podrá estar distribuida en horas dedicadas a investigación, divulgación, consejería, tutoría, asesorías de tesis, diseño instruccional, innovación educativa, formación continua, realización de avalúos, entre otras responsabilidades académicas similares y previamente autorizadas.

## Artículo N.º 5

**Profesor especial:** Será considerado como profesor especial:

- a) Todo profesional que ofrezca docencia, participe en proyectos de investigación, asesorías, entre otras actividades de carácter académico y/o institucional, en virtud del convenio de colaboración que se haya suscrito, a tales fines, con una institución pública o privada, nacional o internacional.
- b) Toda persona individual que por su formación y competencia profesional participe en proyectos de investigación, asesorías, entre otras actividades de carácter académico y/o institucional, a manera de colaboración.

**Párrafo.** Queda expresamente establecido que el profesor especial no es empleado y no guarda relación de dependencia laboral con el INTEC.

**Artículo N.º 6**

**Profesor invitado:** Será considerado profesor invitado aquel profesional o experto distinguido por su experiencia y competencia sobresaliente en un área específica del conocimiento. Este reconocimiento se basa en méritos que van más allá de su formación académica y se otorga a individuos cuya contribución se considera de alta relevancia para la institución. Con la aprobación del Vicerrector Académico, estos profesionales serán invitados a impartir docencia, colaborar en proyectos de investigación, proporcionar asesorías, y participar en otras actividades académicas y/o institucionales. La relación laboral se formalizará mediante un contrato por servicios prestados, que será firmado por ambas partes.

**Párrafo.** Queda expresamente establecido que, para los fines del presente reglamento, un profesor invitado tendrá un trato similar al profesor por asignatura.

---

## Capítulo III

## FUNCIONES DEL PROFESORADO

### Artículo N.º 7

Las funciones del profesorado están referidas a cuatro ámbitos de actuación: docencia, producción académica, extensión y vinculación y servicio institucional o administración.

1. **Docencia:** Se refiere a las actividades referidas al proceso de generar conocimientos en otros tomando en cuenta diversos métodos y el uso de recursos y a partir de una planificación. Hace referencia a las asignaturas que ha impartido de un programa curricular, realización de diseños instruccionales para la educación virtual, elaboración de planes de estudio y programas de asignatura, consejería académica, cursos de actualización que ha tomado, evaluación de estudiantes, consejería académica y la reflexión sobre la propia práctica docente. Son funciones del profesorado con relación la docencia:
  - a) Planificar y desarrollar la docencia correspondiente a las asignaturas asignadas en consonancia plena con el Modelo Educativo y otras directrices institucionales.
  - b) Proponer, colaborar y/o ejecutar el desarrollo de las actividades co-curriculares y de vinculación relacionada con la docencia que imparte y dirigidas a fortalecer el logro del perfil de egreso.

- c) Participar activamente y/o ofrecer ayuda, consejo u opinión en el diseño, implementación o evaluación de planes de estudios o programas que se relacionen o estén dentro del área de su especialidad.
- d) Ofrecer asistencia a los estudiantes, asesorándolos de manera que puedan mejorar su experiencia universitaria y su rendimiento académico. En particular, detectar y apoyar a aquellos estudiantes que necesiten una asistencia especial.
- e) Comprometerse con la mejora continua de su quehacer académico a partir de los procesos evaluativos institucionales y reflexionar sobre su propia práctica docente con el fin de mejorar su actuación.
- f) Asesoría de tesis, trabajos finales de grado o proyectos.

**2. Producción académica:** Se refiere a las actividades y trabajos que un profesor lleva a cabo en el ámbito de la academia con el propósito de contribuir al conocimiento, la enseñanza y la investigación en su área de especialización. Esta producción puede tomar diversas formas como, por ejemplo, publicaciones de libros, capítulos o secciones de libros, publicaciones en revistas indexadas o no, monografías, informes y notas técnicas sobre producción científica y tecnológica, innovaciones metodológicas y docentes, actas de conferencias, revisiones de artículos, artículos de periodismo investigativo, aplicaciones/software, patentes, transferencia de conocimiento, producción artística y culturales. También incluye la participación como ponente en charlas, congresos, seminarios o paneles, proyectos estudiantiles que ha asesorado y los proyectos de investigación que ha participado, entre otras. Son funciones del profesorado con relación a la producción académica proponer y participar en actividades en cualesquiera de las siguientes modalidades:

- a) **Generación, aplicación e integración de conocimiento:** La generación, aplicación e integración de conocimiento mediante la investigación académica procura la ampliación de las fronteras del conocimiento, la elaboración de integraciones y síntesis que consolidan el cuerpo de la disciplina y el desarrollo de sus aplicaciones en diversos contextos.
- b) **Creación:** Crear es el acto de producir algo nuevo u original a partir de la combinación de elementos, ideas o recursos. Puede referirse a la generación de obras artísticas, la invención de nuevos productos, la elaboración de conceptos innovadores o la construcción de cualquier cosa que antes no existía. La creación implica imaginación, innovación y la aplicación de habilidades y conocimientos para dar forma a algo que antes no estaba presente. La creación se refiere a la producción creativa los profesores en sus distintas modalidades y formas artísticas, tales como las literarias, plásticas, cinematográficas y visuales que se encuentre íntimamente relacionada a su labor en el Instituto.
- c) **Innovación:** La innovación se refiere al proceso de crear, desarrollar y aplicar ideas, métodos, productos o servicios nuevos o significativamente mejorados que generan un valor adicional. En otras palabras, la innovación implica la introducción exitosa de novedades que tienen un impacto positivo en la economía, la sociedad o una organización. La innovación no se limita únicamente a la creación de productos o tecnologías nuevas, sino que también puede incluir mejoras en procesos, modelos de negocio, estrategias, servicios, y más. La contribución profesoral en proyectos orientados al desarrollo de la innovación en distintos campos y áreas de la actividad humana con potencial o efectivo valor en los entornos socia-

les o productivos, se manifiesta en la explotación de los resultados de la producción académica, especialmente de aquellos derivados de la investigación inspirada en uso o aplicada.

- d) **Emprendimiento:** La actividad profesoral en esta categoría comprende los esfuerzos para promover una cultura del emprendimiento y de participación con distintos grados de involucramiento en la generación y desarrollo de proyectos emprendedores que se extiendan al entorno y a la sociedad, incluyendo aquellos en los que los propios profesores y la universidad se involucren como agentes económicos directos y activos en emprendimientos particulares. Como por ejemplo la participación en la creación de empresas cuyo objetivo principal sea la aplicación de resultados de investigación a problemas y oportunidades del entorno. También, la contribución a la puesta en marcha de procesos de innovación y emprendimiento con miras a solucionar retos empresariales, gubernamentales o de la sociedad en general.
  - e) **Desarrollo e Innovación docente:** Implica la investigación y la creación de mejoras en la calidad y efectividad de las prácticas y recursos docentes. Como, por ejemplo, inclusión de nuevas metodologías y estrategias de enseñanza, la incorporación de recursos educativos para potenciar el aprendizaje, nuevas formas de evaluar los resultados de aprendizajes de los estudiantes, entre otras.
3. **Extensión y vinculación:** Las actividades de extensión y vinculación incluyen todas aquellas que favorecen el establecimiento, mantenimiento y desarrollo de relaciones entre el Instituto y actores y entidades relevantes en el sector externo, público o privado, nacional o internacional, con el propósito de identificar, acordar y poner en marcha ini-

---

ciativas en las que se materialice la cooperación entre el Instituto y dichos actores o entidades. Como por ejemplo algunas funciones son:

- a) Proponer y/o participar en proyectos que vinculen a la institución con el medio social a través de la puesta en marcha de procesos de innovación y emprendimiento con miras a solucionar retos empresariales, gubernamentales o de la sociedad en general.
- b) Asumir liderazgo para proponer eventos académicos, convenios y asociaciones que redunden en beneficio de la Institución.
- c) Participar en proyectos de consultoría y educación continua.
- d) Representar a la Universidad en los ámbitos académicos, institucionales, gremiales o empresariales tanto nacionales como internacionales.
- e) Agenciar recursos externos para fines académicos, de investigación o para el sostenimiento de programas institucionales (becas para estudiantes o profesores, centros de investigación, laboratorios, publicaciones, entre otros).
- f) Liderazgo en los procesos de internacionalización, tanto en docencia como en extensión e investigación.

**4. Servicio institucional o administración:** El desarrollo de la Universidad es una tarea colectiva de los profesores, los directivos académicos y la dirección y administración central, así como de todo el personal administrativo de la Universidad. Reúne aquellas actividades de desarrollo que se llevan a cabo en la Universidad y en consonancia con las necesidades de la comunidad académica y los planes de desarrollo de las Áreas Académicas. Como, por ejemplo, algunas funciones son:

- a) Participar activamente en las actividades del área a la que está adscrito colaborando en la integración de comités, comisiones, comunidades de prácticas, consejos, grupos de trabajos, etc. haciendo las recomendaciones de lugar con relación a la ejecución de sus funciones.
- b) Formar parte de los grupos de trabajo e instancias creadas para atender asuntos relacionados a la universidad en general orientadas a la transformación de la institución.
- c) Participar en programas de difusión de la imagen institucional: entrevistas en periódicos, programas de televisión, trabajos de difusión en las redes sociales del INTEC, etc.
- d) Creación de aplicaciones o mejoras en procesos académicos y administrativos.
- e) Ocupar cargos o funciones en posiciones de gestión académica.
- f) Formar parte de los grupos de trabajo e instancias creadas para atender asuntos relacionados a la universidad en general orientadas a la transformación de la institución.

---

## Capítulo IV

## ASISTENTES DE PROFESOR

### Artículo N.º 8

Los profesores podrán tener asistentes para apoyarles en el desarrollo de sus funciones y labores académicas.

**Párrafo.** Será asistente de profesor, toda persona que, cumpliendo con los requisitos establecidos, será responsable de apoyar a uno o varios profesores de su misma área de formación disciplinar en actividades relacionadas con la docencia, la investigación y la extensión. Acorde a su desempeño y los requisitos vigentes, podrán optar por ser docentes siempre que cumpla los requisitos para ser profesor establecidos en este Reglamento.

### Artículo N.º 9

Las funciones del asistente del profesor son:

- a) Apoyar a los profesores en su labor docente colaborando en la elaboración de materiales, corrección de prácticas y tareas y otras actividades que se deriven de la gestión del propio proceso de enseñanza.
- b) Asistir a los profesores en el diseño y ejecución de proyectos de investigación relacionados a su área de especialización.

- c) Colaborar en la planificación e implementación de proyectos de vinculación.
- d) En coordinación con el profesor, ofrecer asistencia a los estudiantes que así lo requieran.
- e) Comprometerse con la mejora continua de su quehacer académico a partir de los procesos evaluativos institucionales.

## Artículo N.º 10

Los requisitos para ser asistente de profesor son:

- a) Tener un grado académico en el área disciplinar de la función a la que va a asistir.
- b) Orientación al servicio, al acompañamiento y al resultado.
- c) Competencias para el trabajo en equipo.
- d) Competencias digitales.
- e) Habilidades de comunicación oral y escrita.
- f) Solvencia moral en su ejercicio profesional tanto como en su vida pública y privada.
- g) Según el tipo de actividad académica en la que vaya a apoyar al profesor se pondrán establecer otros requisitos específicos.

**Párrafo.** La necesidad de contratación de un asistente de profesor deberá ser presentada por el Decano al Vicerrector Académico a través de la División de Desarrollo Académico.

---

## Capítulo V | DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL PROFESORADO

### Artículo N.º 11

Son derechos generales del profesorado sin que esta enunciación sea limitativa:

- a) Realizar sus funciones conforme al principio de libertad académica con apego a los principios, valores y normativas institucionales.
- b) Ejercer la libre expresión de ideas e intercambio de opiniones con los miembros de la comunidad del INTEC en un marco de respeto.
- c) Percibir la remuneración correspondiente que fije su contrato.
- d) Recibir los beneficios derivados del Programa de Desarrollo Profesional y participar en actividades de desarrollo institucional, en el marco de las políticas establecidas.
- e) Contar con las condiciones materiales y con los recursos adecuados para el desempeño de sus funciones, conforme con las posibilidades de la institución.
- f) Recibir, según sus méritos, las distinciones y estímulos establecidos institucionalmente.
- g) Disfrutar de las vacaciones a que tenga derecho, según las normas legales e institucionales vigentes.

- h) Disfrutar, de acuerdo a su contratación y tiempo de dedicación, de los beneficios marginales y vigentes en la universidad.
- i) Recibir y obtener información de las instancias administrativas de la Universidad acerca de los aspectos académicos, administrativos y económicos que le afecten de una manera directa.
- j) Ser notificado de las resoluciones vinculadas a su situación académica.
- k) Apelar a la instancia correspondiente cuando se considere afectado injustamente por alguna medida o resolución.
- l) Participar en la Carrera Académica según su tipo de dedicación, adquiriendo todos los beneficios y compromisos propios de su colocación en la jerarquía académica.
- m) Ser elegible para formar parte del Comité Académico de Área.
- n) Cualquier otro derecho que derive de su contrato y de las disposiciones legales del país.

## **Artículo N.º 12**

Son deberes del profesorado, sin que esta enumeración sea limitativa:

- a) Desempeñar sus funciones académicas apegadas a los lineamientos estratégicos, misión, visión y valores de la institución.
- b) Cumplir con las normas y reglamentaciones que garantizan el buen desenvolvimiento de su labor académica.

- 
- c) Cumplir las funciones y objetivos del puesto siguiendo las directrices de la unidad académica bajo cuya autoridad se encuentra.
  - d) Promover una relación positiva con el estudiantado y demás miembros de la comunidad inteciana, lo que se traduce en respeto por las posiciones ajenas, gran capacidad de diálogo y capacidad de comunicación con los demás.
  - e) Mantener el respeto al estudiantado y demás miembros de la comunidad del INTEC, sin discriminarlos por razones de credo, género, raza, ideología, condición social, económica o cultural.
  - f) Velar por el respeto a los valores, la integridad e imagen institucional, cuidando en todo momento de preservar, por medio de su comportamiento y actitudes, el desarrollo de su quehacer y el prestigio del INTEC.
  - g) Abstenerse, sin distinción alguna, de prestar servicios académicos a los estudiantes fuera de los establecidos por los programados de la institución.
  - h) Poseer dominio y mantenerse actualizado en su campo profesional, en su formación pedagógica y en las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones.
  - i) Dar atención al estudiantado en sus necesidades académicas y en los reclamos que tengan al respecto.
  - j) Adoptar conductas y actitudes adecuadas y que faciliten el cumplimiento de sus responsabilidades y derechos, y de los demás.
  - k) Mantener una conducta ética en todos los quehaceres de la vida institucional en la que participe.
  - l) Realizar los informes establecidos por la institución.
  - m) Cualquier otro deber que guarde relación con su contrato.



---

**Capítulo VI****DE LOS CRITERIOS,  
REQUISITOS DE  
SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN****Artículo N.º 13**

La División de Desarrollo Académico, el Comité de Área y la Vicerrectoría Académica son las instancias responsables de la selección y contratación del profesorado, teniendo como base los criterios abajo expuestos y los requisitos descritos en este capítulo. La evaluación de un candidato para ser contratado como profesores se realizará conforme a los siguientes criterios:

- a) Formación y trayectoria profesional.
- b) Competencias funcionales y conductuales.
- c) Solvencia moral en su ejercicio profesional tanto en su vida pública y privada.

**Artículo N.º 14**

La selección de cualquier candidato incluirá el empleo de los medios adecuados para validar los datos que se estimen convenientes y que permitan completar la información disponible sobre la persona. Para ser profesor del INTEC deberá cumplirse con los siguientes requisitos:

- a) Requisitos para los profesores por asignatura o pleno:

1. Formación y trayectoria profesional:
  - 1.1. Poseer como mínimo el grado de maestría.
  - 1.2. Es deseable que tenga experiencia en actividades formativas.
  - 1.3. Demostrada experiencia profesional y/o académica en su ámbito de competencia.
2. Competencias funcionales y conductuales:
  - 2.1. Competencias comunicativas.
  - 2.2. Competencias interpersonales.
  - 2.3. Competencias pedagógicas.
  - 2.4. Competencias digitales.
  - 2.5. Deseable que tenga suficiencia de un idioma extranjero.
3. Solvencia moral en su ejercicio profesional tanto en su vida pública y privada:
  - 3.1. Para ser profesor pleno debe residir en el territorio dominicano.

b) Profesor especial

1. Formación y trayectoria profesional:
  - 1.1. Experiencia profesional.
  - 1.2. Trayectoria en investigación.
2. Solvencia moral en su ejercicio profesional tanto en su vida pública y privada.

**Capítulo VII****DE LAS  
CONDICIONES  
CONTRACTUALES****Artículo N.º 15**

Los profesionales que sean elegidos para ser contratados como profesores deberán aceptar y cumplir los lineamientos de ética y conflictos de interés vigente en la Institución y otras políticas específicas institucionales.

**Artículo N.º 16**

Los profesores podrán ser contratados en virtud de dos modalidades generales de acuerdo con la naturaleza de las funciones a desempeñar: por tiempo indefinido o por tiempo limitado. Los profesores plenos se contratan por tiempo indefinido y en horario de acuerdo a la programación de las asignaturas. Los profesores por asignatura se contratan por un trimestre académico.

**Artículo N.º 17**

La carga académica que tenga un profesor en cada período académico estará condicionada a las necesidades de la universidad, la cantidad de estudiantes, las asignaturas y los horarios disponibles, entre otros aspectos de carácter operativo.

### **Artículo N.º 18**

Los profesores que sean contratados por tiempo indefinido, es decir, los plenos, tendrán sólo un contrato bajo esta modalidad. En adición a su contrato principal, estos podrán asumir otras funciones transitorias de mutuo consentimiento las cuales se formalizan por escrito en un contrato aparte para estos fines.

### **Artículo N.º 19**

Cuando un profesor pleno con otras funciones institucionales, le comunica por escrito al INTEC su decisión de no continuar ejerciendo alguna de ellas, manteniendo la de profesor pleno, se producirá una terminación de contrato relativo a las funciones transitorias con las consecuencias en salario y beneficios que correspondan.

## Capítulo VII | COMPENSACIÓN

### Artículo N.º 20

Todo profesor pleno o por asignatura recibirá una compensación por sus servicios. Sus componentes, forma y cuantía serán determinados de acuerdo con las normas y criterios comunes que rijan al efecto.

### Artículo N.º 21

La compensación que recibirán los profesores será estándar y equitativa, asegurará el desarrollo profesional, la valoración del desempeño y buscará impactar positivamente su calidad de vida.

### Artículo N.º 22

La compensación está compuesta por el salario ordinario, los incentivos y beneficios marginales, legales e institucionales:

#### 1. Del salario ordinario:

- a) Los profesores plenos recibirán un salario ordinario mensual fijo y los docentes por asignatura recibirán un salario variable según los créditos de docencia impartida.

- b) El salario ordinario de los profesores plenos se establecerá según la escala salarial vigente y el rango en el tabulador de la Carrera Académica.
- c) La escala y tabulador salarial mantendrán la equidad interna y competitividad externa con el mercado relevante y se revisará periódicamente.
- d) El crecimiento salarial del profesorado se produce en función de las siguientes modalidades: nivelación salarial y/o ascenso en la Carrera Académica para los profesores plenos.

**2. Pagos extraordinarios, incentivos y beneficios marginales:**

- a) La docencia que asuma un docente pleno en adición a su contrato será pagada por separado, en función de la tarifa vigente.
- b) Los pagos de los contratos adicionales no forman parte del salario ordinario ni aplican para ningún fin administrativo o legal.
- c) Los docentes podrán recibir incentivos adicionales por condiciones especiales en las que impartan la asignatura o la naturaleza de las mismas.
- d) Los profesores recibirán los beneficios legales establecidos en las leyes dominicanas.
- e) Los beneficios marginales institucionales y voluntarios que corresponden al profesorado están vinculados directamente al tipo de contrato y dedicación según se establece en las normativas generales y específicas del personal del INTEC. Los mismos tienen vigencia a partir de la fecha de su contratación en esta modalidad.

---

## Capítulo VIII | DEL DESARROLLO PROFESORAL

### Artículo N.º 23

La institución ofrecerá oportunidades para el desarrollo del profesorado a fin promover el desarrollo de las competencias para el desempeño de sus funciones.

### Artículo N.º 24

Los programas y actividades de desarrollo profesoral estarán enmarcadas en completa coherencia conceptual y metodológica con el Modelo Educativo y el plan estratégico institucional.

### Artículo N.º 25

Todo miembro del profesorado del INTEC tiene derecho de participar en los programas y actividades de desarrollo profesoral siguiendo los criterios y procedimientos establecidos para los fines.

### Artículo N.º 26

La División de Desarrollo Académico es la instancia operativa responsable de planificar y ejecutar las actividades de fortalecimiento de competencias del profesorado en coordinación con las Áreas Académicas.

**Artículo N.º 27**

La realización del curso de inducción a la cultura institucional del INTEC para los docentes de nuevo ingreso es requisito obligatorio.

---

**Capítulo IX****DE LA EVALUACIÓN  
Y SEGUIMIENTO****Artículo N.º 28**

La evaluación del profesorado es un proceso institucional permanente y sistemático que permite conocer el potencial desde su ingreso a la institución y su desempeño en las distintas tareas y responsabilidades del quehacer universitario.

**Artículo N.º 29**

La evaluación del profesorado descansa en los principios de objetividad, transparencia y confiabilidad. Se sustenta en el acompañamiento para el desarrollo de capacidades e informaciones para la toma de decisiones.

**Artículo N.º 30**

La evaluación del profesorado deberá procurar la consulta a varias fuentes y diferentes sujetos a fin de que se pueda contar con una visión completa sobre su desempeño.

**Artículo N.º 31**

La instancia responsable de articular los procesos de evaluación del profesorado es la Vicerrectoría Académica conjuntamente con la División de Desarrollo Académico y en coordinación con las respectivas Áreas Académicas y otras unidades que conciernan.

### **Artículo N.º 32**

El proceso de seguimiento del profesorado será una responsabilidad directa de las Áreas Académicas, específicamente del decano, quien contarán con el acompañamiento de la División de Desarrollo Académico y otras instancias relevantes para el propósito.

### **Artículo N.º 33**

El profesorado será evaluado en diferentes momentos y con diferentes propósitos. Los diferentes momentos de la evaluación son los siguientes:

1. Evaluación para la selección e incorporación.
2. Evaluación del desempeño.

### **Artículo N.º 34**

La evaluación para la selección e incorporación del profesorado a la Institución es el proceso mediante el cual se evalúan a los candidatos a fin de verificar que dispongan del perfil requerido para el desempeño de sus funciones.

**Párrafo.** Los instrumentos y medios de evaluación utilizados deberán ser pertinentes y útiles para valorar los criterios y requisitos incluidos en este Reglamento.

**Párrafo.** Los candidatos que sean sometidos al proceso de evaluación para ser parte del cuerpo docente deberán ser informados del proceso y de los resultados de su evaluación.

**Párrafo.** El proceso de evaluación y selección del profesorado se describe en el procedimiento indicado para tales fines.

### Artículo N.º 35

La evaluación del desempeño permite identificar la calidad de los procesos donde interviene el profesorado y tomar decisiones al respecto. Esta estrategia se apoya en un sistema que genera la información necesaria para dar seguimiento, constatar carencias, fortalecer potencialidades y modelar las intervenciones requeridas.

**Párrafo.** La evaluación del desempeño del profesorado se realizará según las funciones y roles asignados.

**Párrafo.** Los resultados de los procesos evaluativos en los que participa el profesorado deben compartirse con los evaluados y deberá contemplar un plan de mejora que permita el desarrollo de competencias. La evaluación insatisfactoria reiterada puede ser causal de no renovación del nombramiento.

### Artículo N.º 36

La evaluación del desempeño docente de los profesores plenos se hará a partir del cálculo del Índice de Desempeño Académico (IDA).

**Párrafo.** El Índice de Desempeño Académico (IDA) es un promedio ponderado expresado del 0 al 100 que se construye anualmente a partir de los resultados trimestrales del Índice de Eficiencia Docente (IED) y del resultado del Informe de Actividades Académicas realizadas.

**Párrafo.** La evaluación del desempeño académico considera todos ámbitos de actuación de la labor profesoral antes enunciados en este Reglamento. La valoración de las funciones y tareas realizada por un profesor serán consideradas para fines de evaluación de su desempeño siempre y cuando esté expresa y formalmente asociada a su pertenencia a la universidad.

**Párrafo.** Los instrumentos y la metodología para el cálculo del Índice del Desempeño Académico están documentados en el procedimiento correspondiente.

### **Artículo N.º 37**

El Índice de Eficiencia Docente es un promedio ponderado expresado del 0 al 100 que se construye trimestralmente a partir de la información del desempeño del profesor en la docencia proveniente de diversas fuentes consultadas e indicadores institucionales establecidos.

**Párrafo.** Los instrumentos utilizados para el cálculo del IED, así como la ponderación podrá variar en función de tipo de contrato y funciones que realiza el profesorado. Los instrumentos, metodología y criterios estarán definidos en un procedimiento para tal fin.

### **Artículo N.º 38**

El Informe de Actividades Académicas realizadas es un reporte donde el profesor debe informar trimestralmente las actividades académicas que ha realizado en los diferentes ámbitos de actuación, la evaluación del mismo será anual. En este mismo informe el profesor debe presentar su plan de trabajo para el año siguiente.

### **Artículo N.º 39**

La evaluación del desempeño docente de los profesores por asignatura serán los resultados trimestrales del Índice de Eficiencia Docente.

---

**Capítulo X****CARRERA  
ACADÉMICA****Artículo N.º 40**

La Carrera Académica es un sistema de reconocimiento y valoración de la trayectoria profesional del profesor que tiene como fin exaltar sus méritos y competencias académicas Su finalidad es promover el desarrollo personal y profesoral, así como contribuir a su prestigio y al de la institución en el ámbito académico y social.

**Artículo N.º 41**

El Carrera Académica establece categorías de ordenamiento profesoral acordes con el historial y los méritos acumulados de los profesores en el cumplimiento de las diversas responsabilidades descritas en este reglamento Está dirigida a aquellos profesores plenos y dedicación superior al medio tiempo.

**Artículo N.º 42**

Los rangos que podrá alcanzar un profesor en la carrera académica son los siguientes, en orden ascendente:

1. Profesor Adjunto.
2. Profesor Asociado.

3. Profesor Titular.

**Párrafo.** Los profesores que aún no ha entrado a la Carrera Académica recibirán el rango de Instructor en el ordenamiento profesoral.

**Artículo N.º 43**

El Profesor Adjunto es aquel que posee méritos académicos y profesionales suficientes para realizar labores de docencia. Para ser designado Profesor Adjunto, se requiere:

- a) Mostrar condiciones académicas y personales adecuadas a la misión de la Universidad y a los principios y valores que la sustentan.
- b) Al menos dos años como profesor Instructor en la institución.
- c) Al menos dos resultados de evaluación en el rango de satisfactorio en el Índice de Desempeño Académico.
- d) Formación en el programa de Pedagogía Universitaria o su equivalente establecido por la División de Desarrollo Académico.
- e) Competencias Digitales.
- f) Suficiencia del idioma inglés.
- g) Contar con la recomendación del Comité de Área Académica respectivo, a proposición del Decano para ingresar a la carrera académica.

**Artículo N.º 44**

El Profesor Asociado es un profesor que ha demostrado con su trabajo un nivel satisfactorio en docencia, una capacidad de

mantener una producción académica autónoma de alta calidad y un aporte al desarrollo académico de su unidad y de la Universidad Para ser designado Profesor Asociado, se requiere:

- a) Mostrar condiciones académicas y personales adecuadas a la misión de la Universidad y a los principios y valores que la sustentan.
- b) Haber servido en la Universidad al menos tres años como profesor Adjunto
- c) Al menos tres resultados de evaluación en el rango de satisfactorio en el Índice de Desempeño Académico en la categoría de Adjunto.
- d) Presentar evidencias de haber realizado innovaciones educativas o producciones académicas o servicio institucional y ser consideradas como altamente significativas para la institución a través de un proceso de evaluación de pares.
- e) Contar con la recomendación del Comité de Área Académica respectivo, a proposición del Decano, para ascender a la categoría de Asociado.

### **Artículo N.º 45**

El Profesor Titular es un profesor que ha demostrado un nivel notablemente alto de calidad en su práctica docente Como consecuencia de la calidad de su producción académica, cuenta con reconocimiento de la comunidad nacional e internacional de su disciplina Ha contribuido de manera destacada a la formación de estudiantes en actividades de producción académica mediante la asesoría de tesis a nivel de posgrado y proyectos de grado en el nivel de pregrado Con iniciativa y liderazgo ha contribuido con el desarrollo de su unidad o de la Universidad Para ser designado Profesor Titular, se requiere:

- a) Mostrar condiciones académicas y personales adecuadas a la misión de la Universidad y a los principios y valores que la sustentan
- b) Haber servido en la Universidad al menos cuatro años como profesor Asociado
- c) Al menos cuatro resultados de evaluación en el rango de satisfactorio en el Índice de Desempeño Académico en la categoría de Asociado.
- d) Haber obtenido el grado académico de Doctor en el área de saber que se desempeña
- e) Sustentar y obtener la aprobación, por parte de pares académicos de un trabajo de carácter científico, artístico o humanístico según el área en la cual se desempeña el profesor elaborado con el propósito único de alcanzar la promoción a esta categoría.
- f) Contar con la recomendación del Comité de Área Académica respectivo, a proposición
- g) del Decano, de acuerdo con las normas establecidas a tales fines.

### **Artículo N.º 46**

El ingreso a la carrera académica siempre será por el primer rango.

### **Artículo N.º 47**

El ascenso en la carrera académica será gradual, es decir, en cada ocasión sólo se podrá ascender al rango inmediatamente superior al que ocupa Si un profesor ha sido de carrera académica en otra institución podrá acogerse al proceso de homologación establecido en el procedimiento.

**Artículo N.º 48**

Ningún profesor que pertenezca a carrera académica en otra institución podrá ingresar a la carrera académica del INTEC.

**Artículo N.º 49**

A cada rango de la jerarquía académica le corresponden condiciones de compensación, de conformidad con las normas y procedimientos vigentes al efecto. Los docentes plenos en Carrera Académica podrán tener incentivos monetarios en adición a su salario ordinario, como resultado de su desempeño y sus aportes.

**Artículo N.º 50**

Los instrumentos y la metodología para la evaluación, así como las ponderaciones de cada componente para el ingreso y ascenso en la carrera académica estarán establecidos en un procedimiento específico para estos fines.

**Artículo N.º 51**

La presentación con fines de evaluación para ingreso o ascenso a la carrera académica es voluntaria. Para estos fines el profesor solicitará la evaluación de su expediente en el periodo correspondiente de llamado a presentación de solicitudes.

**Artículo N.º 52**

La evaluación decisoria para el ingreso o ascenso a la carrera Académica será efectuada por el Comité Evaluador integrado por Vicerrector Académico, el Director de Gestión de Personas, un representante de la Vicerrectoría de Investigación y Vinculación, el director de la División de Desarrollo Académico, un representante de los profesores y un decano.

**Artículo N.º 53**

El Comité Evaluador presentará al Consejo Académico un informe con los resultados de la evaluación para el ingreso o ascenso a la carrera académica con las correspondientes explicaciones que dan cuenta del seguimiento al debido proceso.

---

## Capítulo XI | RECONOCIMIENTOS

### Artículo N.º 54

El profesorado que posibilita el desarrollo institucional a través de su quehacer constituye la principal fortaleza de una universidad. Por esta razón, se ofrecerán reconocimientos e incentivos según desempeño a fin de estimular el esfuerzo, el trabajo, la innovación y la calidad. Los criterios para entregar los reconocimientos serán los siguientes:

- a) El desempeño docente, referido a todas las acciones que desarrolla el profesor para alcanzar los aprendizajes de los estudiantes.
- b) Aporte institucional que incluye todas las iniciativas que el profesor desarrolla a lo interno, así como nacional o internacional y que proyectan la imagen del INTEC como institución académica de excelencia.
- c) La producción académica que incluye la investigación y el desarrollo del conocimiento.
- d) Innovación educativa.
- e) La permanencia ininterrumpida en la institución.

### Artículo N.º 55

Los reconocimientos que se otorguen en función de estos criterios están documentados en el procedimiento establecido para estos fines. Adicional a los reconocimientos, se entregará la distinción de profesor emérito y profesor honorífico.

- a) El título de **profesor emérito** se entrega a académicos del INTEC que en su trayectoria se han destacado de manera significativamente excepcional por sus contribuciones extraordinarias al progreso académico y al prestigio de la Universidad. Su quehacer académico le consagra como un paradigma o modelo para los demás.
- b) El título de **profesor honorífico** se entrega a académicos de otras instituciones de educación superior nacionales o extranjeras con una trayectoria distinguida por sus aportes y logros.

**Párrafo.** Los criterios y protocolo para otorgar estas distinciones se explican en el procedimiento correspondiente.

---

**Capítulo XII****DE LAS  
VACACIONES Y  
AUSENTISMOS****Artículo N.º 56**

Las vacaciones es el período de descanso anual que corresponde a los profesores se rigen por lo establecido en el Código de Trabajo de la República Dominicana.

**Artículo N.º 57**

Los profesores plenos tendrán días adicionales de vacaciones a los establecidos en el citado Código, en función de sus años de permanencia en la institución.

**Artículo N.º 58**

Para fines del disfrute de los días de vacaciones y para garantizar el buen desenvolvimiento de las funciones del área, podrán ser considerados los días de las semanas intertrimestrales y aquellos que la institución declare como no laborables. En todo caso, debe quedar constancia de los días tomados durante el año calendario.

**Artículo N.º 59**

Se considera ausentismo el período de tiempo en que un profesor interrumpe el desempeño de sus funciones habituales por razones previstas o situacionales.

### **Artículo N.º 60**

El profesor que esté ausente en cualquier sesión de docencia deberá ejecutar una reposición equivalente en tiempo durante el trimestre académico y previa coordinación con los estudiantes. Esta reposición será válida, siempre que sea notificada a las instancias correspondientes y se siga el procedimiento establecido.

### **Artículo N.º 61**

En los casos de ausencias por enfermedad el profesor debe enviar una constancia de su condición de salud y los días otorgados para su recuperación si estos exceden a 4 días.

### **Artículo N.º 62**

Se considerará licencia al período de tiempo superior a 5 días laborables que la institución podrá otorgar al profesorado para ausentarse de sus funciones. La misma podrá ser remunerada o no, estará regulada según lo establecido en el Código de Trabajo, la Ley sobre Seguridad Social y el procedimiento institucional establecido para los fines.

### **Artículo N.º 63**

Los profesores tendrán derecho a licencias remuneradas por maternidad, paternidad, luto y enfermedad grave, según las disposiciones legales vigentes.

### **Artículo N.º 64**

Un docente pleno podrá solicitar licencia no remunerada para asuntos personales de fuerza mayor, o si pasa a desempeñar una función fuera de la institución en un proyecto de investigación, programa de formación, consultoría o servicios.

o cargo público La solicitud de esta licencia deberá seguir el procedimiento establecido, podrán ser otorgadas por un año máximo, aunque podrán ser renovadas a conveniencia institucional Estas licencias requerirán recomendación del Decano y aprobación por el Comité de Gestión y Desarrollo del Personal Académico.

**Párrafo.** En los casos de licencias no remuneradas, los beneficios marginales institucionales voluntarios también se suspenden.

### **Artículo N.º 65**

Los profesores podrán recibir dispensas para la carga académica de docencia en función de las necesidades de la institución Para la tramitación de estas dispensas deberá seguirse el procedimiento establecido.



**Capítulo XIII****SOBRE EL  
DISFRUTE DE  
PERÍODOS  
SABÁTICOS****Artículo N.º 66**

Los profesores con categoría Titular o Asociado y un mínimo de 7 años de servicio en la institución tendrán derecho a solicitar un período sabático remunerado para dedicarse a actividades de investigación, creación o producción académica.

**Párrafo.** Los períodos sabáticos no serán en ningún caso menores a un trimestre ni mayores a 4 trimestres consecutivos. El derecho a período sabático inicia a los 7 años de servicios y se puede renovar cada 7 años de servicios ininterrumpidos.



## Capítulo XIV

## DE LAS FALTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

### Artículo N.º 67

La concepción universitaria del INTEC es fomentar una verdadera comunidad académica con vocación de servicio y de calidad. En ese sentido, todo miembro del profesorado deberá cumplir a cabalidad con sus deberes dentro de un contexto de excelencia, y es obligación de las autoridades competentes velar para que así suceda.

### Artículo N.º 68

En aquellas situaciones que reflejan incumplimiento de los deberes o posibles faltas a los reglamentos y costumbres del INTEC, así como a la ética profesional y profesoral, se recurrirá a la aplicación de medidas disciplinarias.

### Artículo N.º 69

Son causas de medidas disciplinarias, las siguientes faltas:

#### 1. Faltas leves:

- a) Ausencia injustificada a las labores correspondientes.
- b) Violación a las normas de inicio y conclusión de las labores docentes.

- c) Atraso en la entrega de los resultados de las evaluaciones parciales y publicación de medio término.
- d) No conceder a los estudiantes las revisiones solicitadas en los plazos establecidos.
- e) Cualquier otra conducta de similar gravedad que conlleve incumplimiento de las labores como docente.

**2. Faltas graves**

- a) Reincidencia en faltas leves.
- b) Utilización de lenguaje obsceno u ofensivo.
- c) Negarse a participar en los procesos de evaluación dispuestos por la Institución
- d) No acatar las medidas de seguridad dispuestas institucionalmente.
- e) No entregar las calificaciones finales de las asignaturas en el plazo correspondiente.
- f) Cualquier otra falta de similar gravedad.

**3. Faltas muy graves:**

- a) Reincidencia en faltas graves
- b) Cualquier tipo de agresión a cualquier miembro de la comunidad inteciana o relacionado en cualquier ámbito o contexto que involucre a la institución.
- c) Discriminación contra cualquier miembro de la comunidad por razones étnicas, ideológicas, religiosa o cualquier otra similar.
- d) Negligencia en el desempeño de las labores.
- e) Presentarse a las labores docentes bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra sustancia ilícita.

- 
- f) Traficar y distribuir sustancias tóxicas o sustancias de uso ilícito.
  - g) Lesionar la integridad de cualquier miembro de la comunidad durante el ejercicio de las labores docentes, o haciendo uso de la condición de docente.
  - h) Coaccionar al estudiante a la adquisición de materiales que representen un beneficio para el profesor.
  - i) Valerse de su condición de académico de la Universidad para obtener ventajas personales indebidas.
  - j) Violentar los períodos de evaluación establecidos en el calendario académico sin justificación o acuerdos previos con su superior inmediato y el estudiantado.
  - k) Utilizar con conocimiento documentos falsificados en cualquier gestión institucional.
  - l) Apropiarse de la propiedad intelectual de otras personas.
  - m) Causar intencionalmente daño material a cualquier medio dispuesto para la docencia o patrimonio institucional
  - n) Apropiarse intencionalmente de bienes pertenecientes a la Universidad o a personas físicas.
  - o) Cualquier forma de acoso y abuso de poder
  - p) Envío de mensajes por cualquier medio que atenten contra la moral, el pudor, o que tengan fines políticos o comerciales, o que suministren información institucional de la naturaleza confidencial sin autorización.
  - q) Recepción de dádivas, beneficios, contribuciones, obsequios, comisiones o prebendas en efectivo o en naturaleza de parte de estudiantes, proveedores,

o de terceros a causa de haber cumplido con sus deberes de trabajo.

- r) Cualquier otra actividad o hecho considerado de similar gravedad.

### **Artículo N.º 70**

Para cada tipo de falta se podrán aplicar las sanciones siguientes:

- Para faltas leves: Amonestaciones escritas con copia al expediente del docente. Estas amonestaciones podrán ser vía correo electrónico o carta física.
- Para faltas graves: Amonestación escrita con copia al expediente del docente en la que se explique la gravedad de la falta y se exprese la necesidad de un cambio de conducta por parte del profesor amonestado.
- Para faltas muy graves: Desvinculación de manera permanente.

**Párrafo.** Estas sanciones no son limitativas, el Comité Disciplinario del Profesorado podrá establecer otras atendiendo a las circunstancias de las faltas y las condiciones agravantes y atenuantes que puedan afectar la falta.

**Párrafo.** Se establecen las faltas y sanciones disciplinarias indicadas en los textos anteriores sin perjuicio del derecho de la institución de aplicar las disposiciones del art. 88 del Código de Trabajo vigente en República Dominicana.

## Capítulo XV

# SOBRE EL COMITÉ DISCIPLINARIO DEL PROFESORADO

### Artículo N.º 71

El Comité Disciplinario del Profesorado estará integrado por:

- a) La Dirección de Desarrollo Académico quien lo presidirá.
- b) Decano/a del Área Académica a la cual pertenece el personal docente
- c) La Dirección de Gestión de Personas
- d) Un representante profesoral del Área a la cual pertenece el docente. El representante profesoral deberá tener al menos 5 años como profesor pleno de la institución.
- e) Un profesor pleno con al menos de 5 años de un área distinta a la del profesor de la falta.

**Párrafo.** Un miembro de la Unidad Legal será asesor permanente del comité con fines de emitir recomendaciones referidas a su ámbito de actuación.

### Artículo N.º 72

El Comité Disciplinario del Profesorado será responsable de conocer los casos presentados de profesores que hayan incurrido en faltas muy grave reuniendo las evidencias necesarias

para su justo tratamiento y el establecimiento de la sanción correspondiente

**Párrafo.** En caso de las faltas leves y graves el Decano y Vicerrector Académico establecerán la sanción correspondiente sin que el caso sea necesariamente conocido por el Comité.

### **Artículo N.º 73**

Para la aplicación de las medidas correctivas, se considerará circunstancia atenuante el no haber cometido ninguna falta con anterioridad.

### **Artículo N.º 74**

Todo profesor que haya sido objeto de medidas correctivas o de sanciones podrá apelar por escrito al Vicerrector Académico.

**Capítulo XVI****SOBRE  
CONFLICTO DE  
INTERESES****Artículo N.º 75**

Se entiende en este Reglamento como conflicto de intereses toda actividad o evento en el cual los intereses personales o profesionales del profesor interfieren con sus deberes en la Universidad o con sus intereses y propósitos consignados en su misión institucional.

**Artículo N.º 76**

Los conflictos de intereses pueden clasificarse en una de las siguientes categorías asociadas con:

- a) El ejercicio profesional del profesor.
- b) Las actividades docentes.
- c) Decisiones que el profesor toma en nombre de la Universidad.
- d) La participación en política.
- e) La participación en consultorías especializadas, investigaciones aplicadas o pasantías empresariales.

### **Artículo N.º 77**

En el caso de las actividades o eventos que sean considerados conflictos de interés por alguna autoridad competente de la universidad, deberá ser conocido y tipificado por el Comité de Ética y, por lo tanto, será objeto de los procesos y sanciones que se contemplan en el mismo.

**Párrafo.** Las resoluciones del Comité de Ética, específicamente en lo que refiere a tipificación de faltas derivadas de conflictos de intereses no tipificadas en este reglamento, serán consideradas texto íntegro del mismo.

**Capítulo XVII****SOBRE LA  
ACCIÓN DE  
RESTABLECIMIENTO  
DE DERECHOS****Artículo N.º 78**

El Instituto velará por el cumplimiento de todos los derechos y deberes de los profesores que consigna este Reglamento.

**Artículo N.º 79**

Si un miembro del cuerpo profesoral considera que uno o varios de sus derechos establecidos en este Reglamento está siendo vulnerados podrá solicitar al Vicerrector Académico el estudio del caso.

**Párrafo.** El Vicerrector Académico podrá solucionar el reclamo o rechazarlo cuando lo considere infundado.

**Párrafo.** En caso de que el Vicerrector Académico rechace el reclamo considerándolo infundado, el reclamante podrá apelar ante el Comité de Gestión y Desarrollo de Personal Académico. Contra las decisiones que adopte este Comité no procederá recurso alguno.



## Capítulo XVIII

# **SOBRE EL COMITÉ DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL ACADÉMICO**

### **Artículo N.º 80**

El Comité de Gestión y Desarrollo de Personal Académico tiene la misión de asesorar a la Rectoría en materia del desarrollo y la implementación de las estrategias, políticas, sistemas de gestión y programas destinados al personal académico del Instituto en sus distintos estamentos y categorías, procurando asegurar su alineación con la estrategia y planes estratégicos de la universidad, así como su actualización y mejoramiento continuo.

### **Artículo N.º 81**

El Comité estará integrado de la siguiente manera:

- a) La Vicerrectoría Académica, que lo presidirá.
- b) La Dirección de Desarrollo Académico, que será su secretaria.
- c) La Vicerrectoría de Investigación y Vinculación, miembro
- d) Decano/a de Área Académica, seleccionado por sus pares, rotativo cada dos (2) años, miembro.

- e) Un directivo o profesor pleno del Instituto, designado por el Rector, miembro.
- f) La Dirección de Gestión de Personas, miembro.
- g) La Dirección de Recursos de Aprendizaje, miembro.

## **Artículo N.º 82**

Las tareas y responsabilidades de este Comité son:

- a) Desarrollar y revisar las estrategias y políticas de gestión y desarrollo del profesorado y formular las propuestas derivadas a las instancias de decisión correspondientes.
- b) Velar por el fiel cumplimiento del Reglamento del Profesorado y sugerir modificaciones en los casos que lo amerite.
- c) Proponer revisiones, adecuaciones y actualizaciones a las políticas, normas y sistemas de contratación, desarrollo, formación, evaluación y recompensa del desempeño profesoral, y asegurar su debido cumplimiento e implementación.
- d) Proponer revisiones, adecuaciones y actualizaciones a las políticas, normas y procedimientos relativos al sistema de carrera académica.
- e) Planificar, diseñar, procurar la aprobación, implementar y gestionar los planes y acciones de movilidad e intercambio profesoral.
- f) Supervisar y evaluar los servicios administrativos y de gestión de la Dirección de Gestión de Personas al profesorado y personal académico de apoyo en materias tales como administración de salarios y beneficios adicionales, licencias y permisos certificaciones labora, vacaciones y demás asuntos administrativos y operativos, y velar por el mejoramiento continuo de los mismos.

- g) Asesorar a la División de Desarrollo Académico en el diseño e implementación de programas e iniciativas de promoción y desarrollo de la identificación del profesorado y el personal académico de apoyo con la identidad, misión, propósitos y valores del Instituto y de su participación con ciudadanía organizacional en la vida institucional.
- h) Proponer, diseñar, procurar la aprobación, y velar por la implementación de los sistemas estadísticos y de información sobre el personal académico, profesoral y de apoyo académico, con atención a los estándares internacionales vigentes para dichos sistemas, velando por su actualización y preservación.
- i) Proponer, diseñar y promover la realización de estudios institucionales y comparativos sobre la condición y el desempeño profesoral y las políticas, sistemas y procedimientos de gestión del personal académico.



**Capítulo XIX****DE LAS  
DISPOSICIONES  
GENERALES****Artículo N.º 83**

El presente Reglamento regula las situaciones que se efectúen después de su vigencia y aquellas que están en curso y que no han sido objeto de reglamentación.

**Artículo N.º 84**

El presente Reglamento del Profesorado deroga cualquier resolución o reglamento anterior que le sea contrario.

**Artículo N.º 85**

Los manuales de procedimientos establecidos y las modificaciones de que sean objeto no deberán contradecir lo consignado en este Reglamento, so pena de nulidad. En caso de que ello ocurriere, la o las partes en contradicción serán consideradas nulas.

**Artículo N.º 86**

De acuerdo con los Estatutos del INTEC, en aquellos casos en los que surjan dudas sobre la interpretación o aplicación de este Reglamento serán resueltos por el Rector, previa consulta con el Consejo Académico.

### **Artículo N.º 87**

Los procesos de gestión que impactan al profesorado no incluidos en el presente Reglamento, se rigen por las normativas generales de la institución y reglamentos particulares.

### **Artículo N.º 88**

El presente Reglamento, entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación. Las modificaciones referidas a los compromisos contractuales de los profesores plenos tendrán aplicación gradual.











**intec**

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE  
SANTO DOMINGO (INTEC)

