

REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

- Art.1°. - Son miembros del personal académico de la Universidad los que desempeñen actividades académicas relacionadas con el proceso enseñanza-aprendizaje y con la formación integral de los alumnos, de conformidad con los planes y programas de estudios aprobados por las autoridades correspondientes.
- Art. 2°. - El personal académico se integra por:
- I. Director Académico.
 - II. Director del Campus de la Salud “Rodolfo Torre Cantú”
 - III. Coordinadores de Área Académica.
 - IV. Coordinadores de Carrera.
 - V. Docentes o investigadores de tiempo completo.
 - VI. Docentes o investigadores de medio tiempo.
 - VII. Docentes o investigadores por asignatura.
- Art. 3°. - El Director Académico será designado por la Junta de Gobierno, de acuerdo con el Rector, de conformidad con lo establecido en el artículo 32° del Estatuto General de la Universidad.
Los Coordinadores de Área Académica y los Coordinadores de Carrera, serán nombrados por el Rector de conformidad con lo establecido en artículo 49° del mencionado Estatuto.
- Art. 4°. - El Director del Campus de la Salud será designado por la Junta de Gobierno, de acuerdo con el Rector, de conformidad con lo establecido en el artículo 52° del Estatuto General de la Universidad.
- Art 5°. - La toma de decisiones para ingreso, permanencia, promoción y reconocimiento del Personal Académico deberá ser de forma consensuada de acuerdo a los procedimientos correspondientes.
- Art. 6°. - Las funciones básicas del personal académico son:
- I. Impartir docencia para formar profesionistas, especialistas, maestros y doctores.
 - II. Coadyuvar en la formación de los miembros de la Comunidad Universitaria conforme a los principios de la filosofía e Ideario de la Universidad.
 - III. Realizar investigación según su nivel.
 - IV. Realizar actividades institucionales y administrativas cuando le fueren asignadas y de acuerdo a su tipo de contratación.
 - V. Realizar la planeación curricular según el nivel y actividades que les confieran según su puesto.

- Art. 7°. - La enseñanza de las asignaturas se impartirá conforme al Modelo Educativo de la Universidad, al plan de estudios correspondiente y a las normas complementarias emanadas de la Dirección Académica, con la aprobación en su caso, del Rector.
- Art. 8°. - La investigación se llevará a cabo conforme a los proyectos previamente aprobados por el Rector de la Universidad a propuesta de la Dirección Académica y en colaboración con la Coordinación de Posgrado e Investigación cuando así se defina.
- Art. 9°. - El personal académico podrá ser contratado mediante cualquiera de las modalidades previstas por la legislación laboral vigente.
- Art 10°. - La contratación de los docentes o investigadores por asignatura estará sujeta a la autorización del Director Académico.
- Art 11°. - La contratación deberá asegurar un equilibrio en la asignación de actividades del Personal Académico.
- Art 12°. - El desempeño del Personal Académico será evaluado periódicamente para el aseguramiento de la calidad educativa.

CAPÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES

- Art. 13°. - Son obligaciones del personal académico de la Universidad La Salle Victoria Campus de la Salud “Rodolfo Torre Cantú” según sus funciones asignadas:
- I. Adherirse y promover la identidad de la Universidad expresada en su filosofía e Ideario.
 - II. Cumplir con los objetivos y contenidos de los programas de las asignaturas que imparte.
 - III. Guiar, supervisar y evaluar a los alumnos en las actividades y los contenidos de las asignaturas, así como brindar la retroalimentación correspondiente de manera oportuna.
 - IV. Entregar a la Coordinación Académica la Planeación Didáctica y compartirla al inicio del semestre a los alumnos.
 - V. Asistir con regularidad y puntualidad al desempeño de sus labores.
 - VI. Presentar reportes periódicos de avances de los proyectos que coordine de índole Académico, Administrativo y/o de Investigación
 - VII. Llevar control de asistencia de los alumnos en cada clase, de acuerdo a los lineamientos establecidos.

- VIII. Respetar el calendario escolar y los horarios que rigen las actividades académicas.
- IX. Participar activamente en las comisiones que le sean asignadas.
- X. Asistir a las juntas a que fueren convocados.
- XI. Participar cuando fueren convocados en los cursos de actualización y capacitación académica que oferte la Universidad.
- XII. Formar parte de la academia de la materia que imparte.
- XIII. Informar al Coordinador de la carrera que corresponda, de los avances o de las dificultades que enfrentan los alumnos.
- XIV. Mostrar oportunamente a los alumnos los resultados de sus evaluaciones y aclarar sus dudas con respecto a los mismos.
- XV. Promover con sus alumnos los eventos académicos, culturales, deportivos y sociales que ofrece la Universidad, y participar cuando fuere convocado.
- XVI. Conocer y respetar la jerarquía en base al organigrama.
- XVII. Actuar con ética y honestidad en las actividades académicas en las que participe u organice.
- XVIII. Participar en los organismos colegiados según lo dicten la normatividad y las autoridades universitarias.
- XIX. Firmar el Contrato Individual de Prestación de Servicios en la fecha indicada por la Coordinación de Recursos Humanos, en los términos previstos por la legislación laboral vigente.
- XX. Entregar la documentación que se le solicite para integrar y actualizar su expediente personal
- XXI. Cuidar las instalaciones y preservar el patrimonio de la propia Universidad, haciendo respetar las normas universitarias.
- XXII. Responder por los daños provocados y perjuicios que se generen al patrimonio de la Universidad, por falta de cuidado, atención o conducta negligente.
- XXIII. Las demás que se desprendan del presente Reglamento y de la normativa universitaria y legal aplicable.

CAPÍTULO III DE LOS DERECHOS

- Art. 14°. - Son derechos del personal académico los siguientes:
- I. La libertad de cátedra e investigación orientada por la filosofía, Ideario y modelo educativo de la Universidad.
 - II. El recibir las distinciones y estímulos que les correspondan, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de Distinciones.

- III. El voto, en los términos que se establezcan para la integración de organismos colegiados.
- IV. El permanecer y preservar el desarrollo de sus funciones, su categoría y nivel siempre que la calidad de su desempeño y rendimiento lo justifiquen y de acuerdo con los lineamientos establecidos.
- V. Recibir un trato enmarcado en los principios de dignidad, respeto mutuo y ética de parte de toda la comunidad universitaria.
- VI. Recibir una remuneración en los términos pactados en el contrato suscrito.
- VII. Recibir los beneficios sociales conforme a lo pactado en el contrato y la Legislación Laboral y de Seguridad Social vigente.
- VIII. Recibir credencial de la Universidad, que le permita identificarse como miembro de la Comunidad Universitaria, con sus derechos y obligaciones respectivos.
- IX. Presentar por escrito quejas de maltrato, por vía jerárquica y por medio de su jefe inmediato superior.
- X. Presentar al superior jerárquico las iniciativas tendientes a mejorar el ejercicio de sus funciones.
- XI. Ser capacitado y adiestrado de acuerdo a su tipo de contratación y la Legislación Laboral y de Seguridad Social vigente.
- XII. Recibir los instrumentos que le permitan desempeñar digna y eficientemente su labor, los cuales les serán proporcionados atendiendo a la disponibilidad física y situación financiera de la Universidad.
- XIII. Prestar sus servicios en un lugar que, acorde a la dignidad de la persona humana, propicie el mejor desenvolvimiento de sus actitudes y aptitudes.
- XIV. Expresar libremente sus ideas y opiniones, siempre y cuando lo haga cada uno claramente a título personal y no en nombre de la Universidad. La libre expresión se ejercerá sin impedir este derecho a los demás y sin perturbar las labores universitarias, debiéndose ajustar a los términos del decoro y del respeto a la Filosofía Institucional, a los miembros de la Comunidad Universitaria, a las autoridades universitarias y, en general, a la dignidad de la persona humana. En ningún caso este derecho autoriza al personal a convertir su actividad en un instrumento de presión a favor de intereses económicos, políticos partidarios o de confesiones religiosas.
- XV. Las demás que se desprendan del presente Reglamento y de la normativa universitaria y legal aplicable.

CAPÍTULO IV DE LAS FUNCIONES Y CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL ACADÉMICO

DEL DIRECTOR ACADÉMICO

Art. 15°. - Las características, funciones, facultades y obligaciones del Director Académico serán las mismas que se encuentran contempladas en los artículos 30°, 31°, 32° y 33° del capítulo VII del Estatuto General de la Universidad.

DEL DIRECTOR DEL CAMPUS DE LA SALUD

Art. 16°. - Las características, funciones, facultades y obligaciones del Director del Campus de la Salud serán las mismas que se encuentran contempladas en los artículos 43°, 44°, 45° y 46° del capítulo X del Estatuto General de la Universidad.

DE LOS COORDINADORES DE ÁREAS ACADÉMICAS Y DE CARRERAS

Art. 17°. - Las características, funciones, facultades y obligaciones de los Coordinadores de Áreas Académicas y de Carreras se encuentran contempladas en los artículos 47°, 48°, 49°, 50° y 51° del capítulo XI del Estatuto General de la Universidad, por lo que tendrán la misma aplicación en el presente reglamento.

DE LOS DOCENTES O INVESTIGADORES DE TIEMPO COMPLETO

Art. 18°. - Son docentes o investigadores de tiempo completo, quienes dedican la totalidad de sus actividades académicas a la Universidad tales como impartición de cátedra, investigación y actividades administrativas o de colaboración institucional, con un contrato de 35 a 48 horas.

Art. 19°. - Para ser docente o investigador de tiempo completo se requiere:

- I. Tener el grado mínimo de licenciatura.
- II. Tener al menos dos años de experiencia profesional.
- III. Haber realizado investigación en el caso de los investigadores de tiempo completo.
- IV. Haber participado en cursos de formación pedagógica preferentemente por un mínimo de 20 horas o tener experiencia docente comprobable.

DE LOS DOCENTES O INVESTIGADORES DE MEDIO TIEMPO

Art. 20°. - Son docentes o investigadores de medio tiempo, quienes dedican sus actividades académicas a la Universidad tales como impartición de cátedra, investigación y actividades administrativas o de colaboración institucional, con un contrato de 20 a 24 horas.

- Art. 21°. - Para ser docente o investigador de medio tiempo, se requiere:
- I. Tener el grado mínimo de licenciatura.
 - II. Tener al menos dos años de experiencia profesional.
 - III. Haber realizado investigación en el caso de los investigadores de medio tiempo.
 - IV. Haber participado en cursos de formación pedagógica preferentemente por un mínimo de 20 horas o tener experiencia docente comprobable.

DE LOS DOCENTES O INVESTIGADORES POR ASIGNATURA

- Art. 22°. - Son docentes o investigadores por asignatura, quienes firman un contrato por la Prestación de Servicios Profesionales y que son remunerados en función del número de horas que en él se estipulan.
- Art. 23°. - Para ser docente o investigador por asignatura, se requiere:
- I. Tener preferentemente el grado mínimo de Maestría.
 - II. Tener al menos dos años de experiencia profesional.
 - III. Haber realizado preferentemente investigación en el caso de los investigadores por asignatura.
 - IV. Haber participado en cursos de formación pedagógica preferentemente por un mínimo de 20 horas o tener experiencia docente comprobable.
 - V. Cumplir con el perfil de la asignatura que se va a impartir.
- Art. 24°. - Los niveles del docente o investigador por asignatura podrán ser de acuerdo a su grado académico:
- I. Nivel A: Doctorado o Subespecialidad
 - II. Nivel B: Maestría o Especialidad
 - III. Nivel C: Licenciatura
 - IV. Nivel D: Técnico

CAPÍTULO V

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA PROMOCIÓN

- Art. 25°. - La promoción propicia el desarrollo de las potencialidades profesionales del personal académico de acuerdo con los objetivos y proyectos institucionales.
- Art. 26°. - La promoción implica responsabilidad para ambas partes:
- I. Para el personal académico, el cumplimiento de sus funciones, así como la colaboración creativa y comprometida en proyectos de desarrollo.
 - II. Para la Universidad, el propiciar los medios necesarios que faciliten la consecución de los objetivos de superación del personal académico.

- Art. 27°. - En la promoción del personal académico se consideran entre otros factores los siguientes: cumplimiento de metas, producción académica, aportaciones, evaluación del desempeño, reconocimiento de la comunidad académica o profesional.
- Art. 28°. - La Dirección Académica establecerá los requisitos, mecanismos y la ponderación de cada factor con el fin de proponer el tipo de estímulo que corresponda en cada etapa del proceso de promoción.

CAPÍTULO VI DE LAS PROHIBICIONES

- Art. 29°. - Todo el personal académico de la Universidad se encuentra sujeto a las siguientes prohibiciones:
- I. Revelar y dar a conocer a personas extrañas los asuntos relacionados con su trabajo, debiendo guardar reserva y evitando daños morales o materiales a la Universidad y demostrar la discreción necesaria en los asuntos de trabajo.
 - II. Recibir dádivas o recompensas directas o indirectas que se les sean ofrecidas como retribución por sus actos de servicio o por las adquisiciones que se realicen.
 - III. Incitar a otros empleados a la comisión de actos contrarios a la honestidad, las buenas costumbres y las leyes, o en lo general en contra de la Misión de la Universidad.
 - IV. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
 - V. Divulgar o comentar sobre el contenido reservado de documentos oficiales, datos confidenciales de la Universidad, datos sensibles de la dirección, coordinación y/o área en la que labora, disposiciones o medidas que se tomen en el lugar en que presten sus servicios.
 - VI. Abandonar la oficina o trabajo sin el debido permiso.
 - VII. Consumir bebidas alcohólicas o sustancias enervantes en la Universidad o presentarse en estado de ebriedad o bajo el influjo de aquellas.
 - VIII. Portar armas de cualquier clase durante la permanencia en la Universidad y horas de trabajo.
 - IX. Usar un lenguaje inadecuado o dar un trato inadecuado a la gente, sus alumnos y compañeros de trabajo.

CAPÍTULO VII DE LA CAPACITACIÓN

- Art. 30°. - La capacitación del personal académico tiene por objeto elevar la eficiencia en el desempeño de actividades relacionadas con el proceso enseñanza-aprendizaje y con la formación integral de los alumnos, mediante la ampliación de sus conocimientos, el mejoramiento de sus técnicas y habilidades de trabajo.
- Art. 31°. - La Universidad tiene la obligación de brindar la capacitación en los términos previstos en su Contrato Individual de Trabajo o Contrato de Prestación de Servicios Profesionales según corresponda.
- Art. 32°. - La capacitación abarca los siguientes aspectos:
- I. Adiestramiento en el área académica, de docencia e investigación para elevar la eficiencia del personal;
 - II. Asistencia a cursos de actualización profesional, y
 - III. Participación en los cursos, seminarios, simposios, conferencias y otros similares que organice la Universidad u otras instituciones, siempre y cuando se apeguen al perfil profesional y a las actividades que desempeña en sus labores.

CAPÍTULO VIII DEL CONTROL ADMINISTRATIVO

- Art. 33°. - El personal académico de tiempo completo y medio tiempo marcará su ingreso y salida de la Universidad a través de los mecanismos que prevea la Coordinación de Recursos Humanos y atendiendo la jornada laboral acorde a lo estipulado en el Contrato Individual de Trabajo.
- Art. 34°. - El docente o investigador por asignatura marcará su ingreso a la Universidad como parte del control interno de la impartición de las asignaturas a través de los mecanismos que prevea la institución.
- Art. 35°. - La instancia jerárquica superior del personal académico supervisará, a través de los mecanismos institucionales establecidos, la asistencia de éstos a sus actividades. La inasistencia se considerará como falta injustificada y la Coordinación de Recursos Humanos procederá al descuento en el pago de la retribución estipulada en el contrato. La misma supervisión, con las mismas consecuencias, se aplicará en el caso de que el personal, sin justificación, dé por concluida anticipadamente la actividad encomendada o se retire del trabajo.

Art. 36°. - La Coordinación de Recursos Humanos tendrá la facultad de justificar la falta del personal académico atendiendo a lo estipulado en la normativa universitaria y legal aplicable.

CAPÍTULO IX DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 37°. - El personal académico que incumpla sus deberes será objeto de las siguientes sanciones disciplinarias, de acuerdo con la gravedad de la falta y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

- I. Amonestación privada de manera verbal;
- II. Amonestación privada de manera escrita por parte del jefe inmediato dirigido al Coordinador de Recursos Humanos y con copia a su expediente personal,
- III. Rescisión de la relación laboral por:
 - a) Faltas graves contra la ética, los principios, estatutos, reglamentos y normatividad de la Universidad;
 - b) Disposiciones previstas en su Contrato;
 - c) Lo estipulado en el artículo 47° de la Ley Federal de Trabajo, y
 - d) Por desempeño docente o administrativo deficiente.

Art. 38°. - La amonestación privada de manera verbal será impuesta por el superior jerárquico. Buscará hacer reflexionar al trabajador sobre la falta cometida, conminándolo a mejorar su desempeño y sin dejar constancia en el expediente personal del trabajador.

Art. 39°. - Las causas de amonestación privada de manera verbal son las siguientes:

- I. Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo;
- II. Incumplimiento en el horario de trabajo;
- III. Desorden y descuido en el manejo de documentos, materiales, recursos o equipo de trabajo,

Art. 40°. - La amonestación privada de manera escrita por el jefe inmediato dirigido a la Coordinación de Recursos Humanos buscará hacer reflexionar al trabajador sobre la falta, conminándolo a mejorar su desempeño y dejando constancia en el expediente personal del trabajador.

Art. 41°. - Las causas de amonestación privada de manera escrita son las siguientes:

- I. Utilización del material escrito de la institución, recursos, herramientas o equipo de trabajo con fines ajenos al servicio encomendado.
- II. Incumplimiento de sus funciones.

TRANSITORIOS

- PRIMERO. El presente estatuto entrará en vigor al día siguiente de su promulgación y publicación respectiva en los medios oficiales de la Universidad La Salle Victoria Campus de la Salud “Rodolfo Torre Cantú”.
- SEGUNDO. Los casos no previstos en el presente estatuto serán resueltos por las autoridades competentes de la misma Universidad.