



# **REGLAMENTO DE DISCIPLINA DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Aprobado con Resolución Rectoral n.° 048-2024-UPN**

**Lima, 21 de junio de 2024**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
TITULO I: GENERALIDADES .....	4
TITULO II: FALTAS DISCIPLINARIAS .....	6
CAPÍTULO I: FALTAS LEVES .....	7
CAPÍTULO II: FALTAS SIGNIFICATIVAS.....	8
CAPÍTULO III: FALTAS GRAVES .....	9
TITULO III: ÓRGANOS COMPETENTES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....	13
CAPÍTULO I: SECRETARÍA TÉCNICA.....	13
CAPÍTULO II: TRIBUNAL DE HONOR UNIVERSITARIO .....	13
TITULO IV: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....	15
CAPÍTULO I: PRIMERA INSTANCIA .....	15
CAPÍTULO II: SEGUNDA INSTANCIA .....	16
TITULO V: DISPOSICIONES FINALES.....	17
CONTROL DE CAMBIOS.....	17
REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO .....	19

## INTRODUCCIÓN

El Reglamento de Disciplina del Personal Académico de la Universidad Privada del Norte (en adelante, la institución) regula el régimen disciplinario del personal docente, autoridades académicas, jefes de práctica y cualquier otro puesto que influya o forme parte del servicio educativo curricular y extracurricular que, en el ejercicio del cargo, incurran en acciones u omisiones que contravienen los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos por nuestra institución, la Ley n.º 30220, y demás normativa aplicable.

<b>CÓDIGO DE DOCUMENTO</b>	RG-S06-COD3-0001	<b>NÚMERO VERSIÓN</b>	04	<b>PÁGINA</b>	Página 3 de 19
<b>FECHA DE VIGENCIA</b>	24/06/2024				

**TITULO I: GENERALIDADES**

**Art. 1° Base Legal**

- a. Constitución Política.
- b. Ley n.º 30220, Ley Universitaria, y sus modificatorias.
- c. Decreto Supremo n.º 003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).
- d. Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- e. Ley n.º 29988 y su Reglamento aprobado por el D.S. n.º 004-2020-MINEDU
- f. Código de Conducta y Ética de Laureate.
- g. Reglamento General UPN y demás normativa interna.

**Art. 2° Finalidad**

Tiene como finalidad regular el régimen disciplinario del personal docente, autoridades académicas, jefes de práctica y cualquier otro puesto que forme parte del proceso educativo curricular y extracurricular (en adelante, el personal académico); así como, tipificar las posibles faltas en que podría incurrir el mencionado personal, respetando los principios de debido procedimiento, inmediatez y proporcionalidad, de acuerdo con la normativa vigente.

**Art. 3° Alcance**

El presente reglamento es de carácter obligatorio y de cumplimiento para todo el personal académico, de pregrado o posgrado y de todo programa académico que dicte la institución, confiera o no grado académico o título profesional, en todos los recintos universitarios o plataformas virtuales.

**Art. 4° Definiciones**

- a. **Personal académico:** Personal docente, autoridades académicas, jefes de práctica y cualquier otro puesto que forme parte del proceso educativo curricular y extracurricular.
- b. **Actividad relacionada con la prestación de servicio educativo:** Aquellas

actividades de carácter profesional que involucran el dictado, preparación, organización y planificación de clases; así como, el control y evaluación de los rendimientos y la conducta de los alumnos. Incluyen, adicionalmente, las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad (en especial, de los padres de familia de los educandos), las actividades de planeación y evaluación institucional; y otras actividades formativas, culturales y deportivas.

- c. **Comunidad universitaria:** Colectividad conformada por alumnos, egresados, personal docente, jefes de práctica y cualquier otro puesto que forme parte del proceso educativo curricular y extracurricular.
- d. **Jefe inmediato:** Jefatura inmediata del personal académico imputado.
- e. **Superior jerárquico inmediato:** Jefatura superior inmediata del jefe inmediato.
- f. **Flagrancia:** Comisión de una falta objetivamente descubierta por la autoridad o al momento inmediatamente posterior a su realización en que se detecta al autor material.
- g. **Plataformas virtuales:** Sistema de gestión del aprendizaje, así como portales, páginas y servicios digitales que la institución pone a disposición de la comunidad universitaria.
- h. **Recinto universitario:** Todo campus, campus clínico o cualquier local que la institución utilice para prestar servicios educativos, deportivos o similares.

**Art. 5° Principios**

Además de los principios laborales, serán de aplicación los siguientes:

- a. **Causalidad:** La responsabilidad debe recaer en quien realiza intencional o imprudentemente la conducta activa u omisiva constitutiva de falta.
- b. **Celeridad:** Se debe procurar que el procedimiento disciplinario se desarrolle con el mayor dinamismo posible, respetando los plazos y evitando actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o que constituyan meros formalismos.
- c. **Concurso de faltas:** Cuando se incurre en más de una falta mediante una misma conducta, se aplicará la sanción prevista para la falta más grave.
- d. **Debido procedimiento:** El órgano sancionador aplicará las sanciones sujetándose al procedimiento establecido en el presente reglamento, respetando los derechos fundamentales.

- e. **Inmediatez:** El órgano competente deberá iniciar el procedimiento disciplinario y resolver sobre la falta sancionable en un plazo razonable, atendiendo a los plazos establecidos en el presente reglamento y a las circunstancias de cada caso.
- f. **Reiterancia:** Será considerado como un agravante el hecho de que un trabajador incurra reiteradamente en una misma falta.

**TITULO II: FALTAS DISCIPLINARIAS**

- Art. 6°** Se considera falta disciplinaria toda acción u omisión incurrida por el personal académico, que contravenga los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones aplicables a la actividad relacionada con la prestación de servicio educativo.
- Art. 7°** La institución es competente para investigar y sancionar aquellas faltas que hayan sido cometidas en cualquiera de sus entornos (recintos universitarios o plataformas virtuales) o fuera de ellos, tratándose de actividades académicas, de extensión, deportivas o de cualquier otra índole, en que participen en representación de la Institución, en el país o en el extranjero.
- Art. 8°** Las faltas disciplinarias han sido catalogadas como leves, significativas y graves, según los agravantes o atenuantes del caso concreto y pueden ser sancionables con (i) amonestación verbal o llamado de atención, (ii) amonestación escrita, (iii) suspensión sin goce de haber y (iv) despido, respectivamente. Siendo que el procedimiento disciplinario que se detalla en el TITULO IV aplica para amonestación escrita, suspensión sin goce haber y despido.
- Art. 9°** La aplicación de las sanciones no excluye, en su caso, las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, así como la exigencia de la reparación de los daños cometidos y el resarcimiento correspondiente y/o las consecuencias académicas y/o legales que de aquella se deriven.
- Art. 10°** Las faltas cometidas por el personal académico también pueden ser establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo o Código de Conducta y Ética de Laureate y

en otros instrumentos normativos que por especialidad pudieran corresponder.

**CAPÍTULO I: FALTAS LEVES**

**Art. 11° Constituyen faltas leves**

Dependiendo del caso concreto, así como sus agravantes y/o atenuantes particulares, podrán ser faltas leves, entre otras:

- a. La inobservancia de las normas, órdenes de su jefatura y directivas de la institución u otras asociadas a su rol.
- b. La inasistencia, tardanza o ausencia injustificada.
- c. El incumplimiento de cualquiera de las actividades académicas o administrativas, dentro de la jornada de trabajo para las que haya sido programado, como las horas de permanencia.
- d. Presentar fuera de plazo los sílabos, registros de evaluación, registros de asistencias, informes u otros.
- e. La publicación no oportuna de los resultados de las evaluaciones o de la entrega a los estudiantes para su revisión.
- f. El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular y/o el incumplimiento de la malla curricular.
- g. La inasistencia injustificada o el incumplimiento de las actividades de formación y/o capacitación.
- h. No participar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes, en la formulación, ejecución y seguimiento al Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular, y el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa.
- i. Incumplir con los horarios y actividades acordadas en el trabajo de equipo, coordinación docente, comisiones, o proyectos educativos, bajo responsabilidad, limitando el logro de los objetivos.
- j. Concurrir al recinto universitario o exponerse a través de videoconferencia sin seguir las indicaciones que se impartan respecto a la vestimenta e imagen personal y profesional.
- k. Mostrar negativa a participar y/o colaborar en el esclarecimiento de las investigaciones disciplinarias cuando sean solicitadas por los órganos a cargo de

ellas.

- I. No hacer uso de las herramientas que previenen el fraude académico en las evaluaciones que corresponda, y no ser diligente en la revisión de entregables académicos.

**CAPÍTULO II: FALTAS SIGNIFICATIVAS**

**Art. 12° Constituyen faltas significativas**

Dependiendo del caso concreto, así como sus agravantes, atenuantes particulares, o reiterancia en las faltas leves, podrán ser faltas significativas, entre otras:

- a. Utilizar las instalaciones, materiales, servicios o entornos remotos de la Institución sin autorización, en forma distinta a la autorización otorgada, o para un fin distinto para el cual han sido destinados.
- b. Ocasionar daños en la infraestructura, materiales o demás bienes tangibles o intangibles de la Institución o arrendados por esta.
- c. Acceder a información de los sistemas de la Institución sin la debida autorización y/o vulnerando o compartiendo claves y/o código de acceso.
- d. Utilizar el nombre o logotipo de la Institución sin autorización, o en forma distinta a la autorizada.
- e. Utilizar o disponer indebidamente de un trabajo académico ajeno de cualquier tipo o denominación, o utilizarlo sin citar a los autores o sin reconocer la fuente original.
- f. Realizar cambios en los resultados académicos de los estudiantes sin seguir los procedimientos establecidos.
- g. Organizar actividades académicas o de extensión universitaria con estudiantes de la Institución sin seguir los procedimientos establecidos.
- h. Salvo aquel personal académico que por su rol tenga permitido establecer comunicación con los alumnos vía telefónica (llamada, mensajes, entre otros), se encuentra prohibido comunicarse con los estudiantes por cualquier medio que no sean los establecidos por la Institución, como correos electrónicos personales, WhatsApp y cualquier otro medio similar. Para el modelo virtual, con el objetivo de fomentar el contacto, se podrá hacer uso responsable y estrictamente

profesional de los mensajes de texto dentro de un grupo compuesto con todos los estudiantes del curso, teniendo en cuenta que el canal oficial de comunicación es la plataforma Blackboard. Se debe evitar el contacto individual con el estudiante, y en todos los casos antes descritos, la comunicación debe darse en horario referencial de trabajo de la institución, el tema a tratar debe ser estrictamente académico y sobre el curso puntual.

- i. Fumar tabaco, cigarrillos electrónicos o vaporizadores en los recintos de la institución o mientras está impartiendo clases en entornos virtuales.
- j. Encontrarse en el recinto universitario o entorno virtual, o cualquier otro espacio en el que ejerza actividades académicas o relacionadas a su función, bajo la influencia del alcohol o de sustancias tóxicas.
- k. Incumplir con las disposiciones señaladas para el uso de la playa de estacionamiento, sin tomar en cuenta los límites de velocidad, áreas de parqueo, horarios, medidas de seguridad.
- l. Aceptar obsequios o regalos de estudiantes de la Institución, sean o no de asignaturas a su cargo, sin tomar en cuenta las estipulaciones del Código de Conducta y Ética de Laureate.
- m. Realizar proselitismo político partidario dentro del recinto universitario, entorno virtual o usando el nombre de la Institución.
- n. No informar y/o no presentar a la Institución cualquier denuncia presentada en su contra ante la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público, o cualquier auto de apertura de instrucción emitido por Juez Penal, o cualquier formalización de la investigación realizada en su contra por parte del Ministerio Público, por los delitos de violación de la libertad sexual e indemnidad sexual, terrorismo, tráfico ilícito de drogas, feminicidio, entre otros previstos en el numeral 1.5. del artículo 1 de la Ley 29988 y su Reglamento.
- o. La inobservancia de las normas, órdenes de su jefatura y directivas de la institución u otras asociadas a su rol.

### **CAPÍTULO III: FALTAS GRAVES**

#### **Art. 13° Constituyen faltas graves**

Dependiendo del caso concreto, así como sus agravantes, atenuantes particulares

CÓDIGO DE DOCUMENTO	RG-S06-COD3-0001	NÚMERO VERSIÓN	04	PÁGINA	Página 9 de 19
FECHA DE VIGENCIA	24/06/2024				

o reiterancia en las faltas leves y/o significativas, podrán ser faltas graves, entre otras:

**a. Del cumplimiento de las obligaciones laborales**

1. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.
2. La reiterada paralización intempestiva de labores debidamente verificada.
3. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente.
4. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
5. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
6. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.
7. Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la

autoridad judicial competente;

8. El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;
9. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.
10. La impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

**b. La probidad moral y académica**

1. Utilizar con fines lucrativos o beneficio propio, cualquier tipo de material, físico o digital, proporcionado por Laureate Education o cualquiera de sus empresas vinculadas.
2. Alterar, sustraer o destruir listas o registros de notas o calificaciones, certificados, constancias o documentos académicos o administrativos que sean de uso y/o propiedad de la Institución.
3. Facilitar a terceros exámenes, pruebas, prácticas o asignaciones académicas de cualquier tipo, propios o ajenos, antes de su aplicación.
4. Establecer con sus estudiantes, dentro o fuera del recinto universitario o entorno virtual, relaciones no acordes con la ética profesional o no relacionadas con la prestación de servicio educativo, tales como relaciones sentimentales o amorosas.
5. Ofrecer a los estudiantes productos o servicios, remunerados o no, dentro los recintos universitarios o medios digitales proporcionados por la Institución o administrados por esta, sin contar con los permisos correspondientes.
6. Poseer, usar, ofrecer, solicitar o vender en el recinto universitario presencial o entorno virtual, drogas o sustancias ilegales.
7. La hostilidad o discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
8. Cometer actos de coacción contra los estudiantes.

- 9. Favorecer indebidamente a los estudiantes en sus resultados académicos.
- 10. Portar armas de cualquier tipo dentro de la Institución en cualquiera de sus locales o en aquellas actividades sobre las que ésta tenga competencia.

**c. El respeto a la ley y al reglamento**

- 1. Haber sido sentenciado, con resolución consentida o ejecutoriada en cualquiera de los delitos que contempla la Ley n.º 29988, tales como, violación de la libertad sexual e indemnidad sexual, terrorismo, tráfico ilícito de drogas, feminicidio.
- 2. La negativa injustificada del colaborador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.
- 3. No comunicar y/o incumplir con lo dispuesto por las autoridades fiscales y/o judiciales respecto del cumplimiento de garantías personales otorgadas por autoridad competente en casos de agresión, violencia u otros de similar naturaleza; mediante disposición o resolución judicial cuya ejecución sea inmediata, según corresponda.
- 4. Promover o realizar apología al terrorismo dentro o fuera del recinto universitario.

**Art. 14º** Las denuncias realizadas por presuntos actos de hostigamiento sexual siguen los procedimientos de la Ley n.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento; así como, el Reglamento para la prevención e intervención de casos de Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria.

**TITULO III: ÓRGANOS COMPETENTES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**CAPÍTULO I: SECRETARÍA TÉCNICA**

**Art. 15° Definición**

La Secretaría técnica está conformada por el jefe inmediato y el equipo Business Partner que forma parte de la Dirección de Recursos Humanos, en adelante HRBP, y es el órgano que lleva a cabo la instrucción del procedimiento disciplinario, siendo la encargada de realizar las indagaciones de los hechos, recopilación de pruebas y emisión el formato de la Solicitud de Medida Disciplinaria.

**Art. 16°** El formato de Solicitud de Medida Disciplinaria deberá ser acompañado de los medios de prueba contundentes que determinen la comisión de la falta. Estos medios de prueba pueden ser, sin limitarse a ellos, los siguientes:

- Manifestaciones/declaraciones/testimoniales
- Reportes/registros de asistencia/reportes académicos
- Fotografías/audios/videos
- Correos electrónicos

**CAPÍTULO II: TRIBUNAL DE HONOR UNIVERSITARIO**

**Art. 17° Definición**

El Tribunal de Honor es un organismo autónomo que cuenta con la potestad de requerir informes, documentos o cualquier antecedente que necesite para el cumplimiento de su labor.

**Art. 18° Competencia**

El Tribunal de Honor es competente para pronunciarse en segunda y última instancia en el procedimiento sancionador, en aquellos casos en que la decisión de primera instancia de lugar a una sanción disciplinaria de despido; pudiendo solicitar opiniones técnicas a los diversos órganos de la Institución.

**Art. 19° Conformación**

El Tribunal de Honor Universitario está integrado por tres miembros elegidos por el rector, y nombrados por resolución rectoral, a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos. Deben pertenecer al grupo de docentes ordinarios principales de la institución y su mandato tendrá un tiempo de duración de tres años. Para ser miembro del Tribunal de Honor Universitario se requiere:

- a. Ser docente ordinario principal de cualquier departamento académico.
- b. Tener una reconocida trayectoria académica, profesional y ética.
- c. No haber sido anteriormente sancionado por falta disciplinaria en los últimos dos años.

**Art. 20° Causales de recusación e inhibición de los miembros del Tribunal de Honor**

Pueden ser recusados e inhibirse del conocimiento de un proceso por las siguientes causales:

- a. Amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas en el proceso;
- b. Interés directo en el resultado final del proceso;
- c. Implicancia directa en los hechos que dan origen a la denuncia.
- d. Cualquier otra circunstancia que sea expresada al Tribunal de Honor y sea aceptada por éste.

**Art. 21° Causales de vacancia**

La vacancia de los miembros del Tribunal de Honor Universitario se producirá por las siguientes causales:

- a. Por renuncia;
- b. Por fallecimiento;
- c. Por observar conducta inmoral y/o antiética comprobada;
- d. Por sentencia condenatoria por cualquier delito, consentida o ejecutoriada;
- e. Por impedimento físico o mental permanente que lo incapacite para el desempeño de sus funciones;
- f. Por incumplimiento de funciones.

**TITULO IV: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**Art. 22° Procedimiento de investigación**

En un plazo máximo de tres (03) días hábiles de haber tomado conocimiento de la falta, la Secretaría Técnica debe realizar las indagaciones de los hechos, recopilación de pruebas y trasladar dicha investigación al superior jerárquico inmediato, mediante el formato de Solicitud de Medida Disciplinaria.

**CAPÍTULO I: PRIMERA INSTANCIA**

**Art. 23°** Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación de la Solicitud de Medida Disciplinaria, el superior jerárquico inmediato notifica la carta de imputación al colaborador vía correo electrónico indicándole que, si lo considera pertinente, puede realizar por escrito sus descargos mediante correo electrónico dentro de los seis (06) días calendario siguientes a la recepción del documento.

El jefe inmediato podrá tener una comunicación con el trabajador previa a la notificación o a la entrega de la carta de imputación, indicándole que se ha iniciado un procedimiento disciplinario.

Habiendo transcurrido el plazo para la presentación de los descargos, el superior jerárquico inmediato puede desestimar la imputación de la falta, aplicar una sanción menor o continuar con la imposición de la sanción propuesta. En todos los casos señalados se aplicará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de concluido el plazo para descargos, el superior jerárquico inmediato debe notificar la decisión de primera instancia. De tratarse de una amonestación escrita o suspensión sin goce de haber, esta sanción quedará firme en primera instancia y será notificada a la Dirección de Recursos Humanos para el registro correspondiente.

**Art. 24° Recurso impugnatorio de apelación**

El recurso impugnatorio de apelación podrá ser presentado sólo cuando la decisión de primera instancia de lugar a una sanción disciplinaria de despido.

En caso sea aplicable, el escrito de apelación deberá ser presentado por escrito y al correo mediante el cual se recepcionó la decisión de primera instancia, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes de recibida ésta última.

El superior jerárquico inmediato, elevará los actuados al Tribunal de Honor Universitario, dentro del día (01) hábil siguiente de recibida la apelación.

**CAPÍTULO II: SEGUNDA INSTANCIA**

**Art. 25°** Dentro de los catorce (14) días calendario siguientes de recibidos los actuados, el Tribunal de Honor Universitario emitirá resolución final, confirmando o no la resolución apelada, pudiendo resolver el archivo o una sanción menor.

La resolución final emitida por el Tribunal de Honor será inimpugnable y concluirá con el procedimiento disciplinario una vez notificada mediante correo electrónico al colaborador.

En caso el Tribunal de Honor confirmarse la sanción de despido, se deberá notificar a la Dirección de Recursos Humanos para que ejecute la medida y los registros de baja correspondientes.

Las resoluciones del Tribunal de Honor son interpretadas por el mismo colegiado.

**TITULO V: DISPOSICIONES FINALES**

**Art. 26°** El presente reglamento es aprobado y/o modificado mediante resolución rectoral.

**Art. 27°** El presente reglamento entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación.

**CONTROL DE CAMBIOS**

VERSIÓN	FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DE CAMBIO	MOTIVO DE CAMBIO
02	23/08/2019	En el Artículo 15 ítem “r”, se añade: “Sin embargo para modelo virtual y con el objetivo de fomentar el contacto, el docente si podrá hacer uso responsable y estrictamente profesional del uso de mensajes de texto dentro de un grupo compuesto de los estudiantes del curso y el docente, teniendo en cuenta que el canal oficial de comunicación es la plataforma Blackboard. El docente debe evitar el contacto individual, y en todos los casos el tema a tratar debe ser estrictamente académico y sobre el curso puntual.”	Implementación de Campus Virtual
03	11/03/2021	En el Artículo 1, se agrega “y sus modificatorias” En el Artículo 5, se incluye “(presencial y virtual)” En agrega el nuevo artículo 6. Sobre el Jefe de Práctica	Actualización de lineamientos

	<p>En el Artículo 12 a) y b), se detalla en la parte final sobre la separación definitiva.</p> <p>En el Artículo 15, a) se agrega “órdenes de su jefatura” y en el b) se agrega “servicios o entornos remotos”</p> <p>En el Artículo 16, r) se agrega “virtual o entorno remoto” e “individual con el estudiante, y en todos los casos antes descritos”. S) se agrega “o mientras está impartiendo clases en entornos remotos.”, u) y W) se agrega “o en entornos remotos de la Institución.”</p> <p>En el Artículo 8, se agrega “Entorno virtual”.</p> <p>Se corrige los punto 16,7 y 16,8 por artículos 18 y 19.</p> <p>En el Artículo 20, a)-4 se agrega “o Despido”, b) se agrega en ítem 1 y 2 “del personal que ejerce la función docente”. En el ítem 3, se detallan que las faltas graves “pueden ser” sancionadas. En el ítem 4, se agrega la palabra “grave”.</p> <p>En el Artículo 22, se menciona al Jefe de Prácticas y las amonestaciones escritas, así como el docente y quien haga la función docente</p> <p>En el Artículo 23 b)-5, se detalla “para el personal docente y administrativo de instituciones educativas públicas y privadas”</p>	
--	---	--

04	24/06/2024	<p>Se ha actualizado todos los artículos del reglamento.</p> <p>Se ha actualizado el nombre del reglamento, antes: Reglamento de Disciplina Docente, ahora: Reglamento de Disciplina de Personal Académico.</p>	<p>Revisión y actualización periódica de lineamientos</p>
----	------------	---	---

REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

ROL	NOMBRES	CARGO
ELABORADOR	Sacha Muntoni Copello	Director de Recursos Humanos
	Jorge L. Santa Cruz Espinoza	Coordinador del Sistema de Gestión Documental
REVISOR	Tairi Rullier Pérez	Director de Operaciones Académicas
	Antonio Rodriguez-Campra García	Director de Campus Virtual e Innovación Educativa
	Ana Karina Rozas Valverde	Director de Aseguramiento de la Calidad Institucional
APROBADOR	Jorge Martín R. Santana Ormeño	Rector
AUTORIZADOR	Jorge Martín R. Santana Ormeño	Rector