UNIVERSIDAD ADVENTISTA DOMINICANA, UNAD

Fundada el 20 de diciembre de 1976

CRITERIOS Y

REGLAMENTO DE SUCESIÓN DE PUESTOS

Edición 2025 – Actualizado

Aprobado por la Junta de Gobierno mediante la Resolución JG 2025-032
Reunión ordinaria del 18 de marzo de 2025

Villa Sonador, Piedra Blanca, Provincia Monseñor Nouel
República Dominicana

Voto de aprobación

Este documento fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad Adventista Dominicana en su reunión ordinaria del 18 de marzo de 2025, mediante la siguiente resolución:

Resolución JG 2025-032. RESUELVEN: Aprobar la actualización de documentos, estatutos, manuales, emblemas, entre otros, y hacer un acervo indexado de documentos institucionales.

La presente edición 2026 recoge la versión actualizada del documento, con la misión, la visión y los valores institucionales vigentes para el período 2025–2029.

Tabla de contenido

Voto de aprobación **2**
Misión 4
Visión 4
Valores 4
Excelencia 4
Compromiso 5
Creatividad 5
Criterios y Reglamento de Sucesión de Puestos **6**
Sección 1. De la sucesión de los(as) coordinadores(as) de carrera 6
Sección 2. De la sucesión de los(as) decanos(as) 6
Sección 3. De la sucesión del coordinador(a) de la Unidad de Posgrado 7
Sección 4. De la sucesión del encargado de biblioteca 9
Sección 5. De la sucesión del rector de la universidad 9
Sección 6. De la sucesión del vicerrector financiero 10
Sección 7. De la sucesión del vicerrector académico 10
Sección 8. De la sucesión del contador en jefe 11
Sección 9. De la sucesión del puesto de auxiliar de contabilidad 11
Sección 10. De la sucesión del puesto de encargado de facturación y recaudaciones (cuentas estudiantiles) 12
Sección 11. De la sucesión del encargado del registro académico 12

Declaraciones Institucionales 2025–2029

Misión

Formar y especializar profesionales excelentes, innovadores, con valores cristianos basados en la filosofía adventista, comprometidos a servir a Dios, a la patria y al mundo.

Visión

Ser un referente por la excelencia en la formación y especialización profesional con valores cristianos.

Valores

Los valores de este quinquenio (2025–2029) están definidos bajo tres perspectivas, con el fin de abarcar lo que comprende nuestra filosofía institucional.

Excelencia

Perspectiva aspiracional. La excelencia en la UNAD es necesaria para satisfacer en su totalidad los estándares de alta calidad de los diferentes grupos de interés que componen nuestra institución.

Perspectiva fundamental. Nuestro modelo es el Creador del universo, quien hizo todo con excelencia, “bueno en gran manera”. Fundamentados en esto, formamos profesionales de alta calidad.

Perspectiva operacional. Trabajamos con excelencia y damos lo mejor de nosotros en el cumplimiento de nuestras responsabilidades y en nuestras relaciones, porque de esta forma cumplimos nuestra misión y brindamos servicios con eficacia y eficiencia en las diferentes áreas de nuestra institución.

Compromiso

Perspectiva aspiracional. En la UNAD todos nos sentimos comprometidos con el servicio, lo que nos impulsa a desarrollar acciones para suplir las necesidades y aliviar el dolor de las personas, llevando esperanza en el cumplimiento de la misión.

Perspectiva fundamental. Dios, en su infinito amor, cumplió su promesa: envió a su Hijo amado para servir y entregar su vida para librarnos de la muerte. Nos enseñó el compromiso del servicio a los demás mediante la entrega desinteresada de nuestros dones y talentos.

Perspectiva operacional. Demostramos compromiso e interés por los problemas de la sociedad que nos rodea. Mostramos disposición y pasión para atender las tareas encomendadas y el servicio a los demás, poniendo nuestros dones y talentos a disposición de la iglesia y de la sociedad.

Creatividad

Perspectiva aspiracional. Usamos la creatividad para impulsar cambios y mantenernos a la vanguardia, innovando las teorías, los modelos, las metodologías y las formas de hacer en un mundo tan cambiante y exigente.

Perspectiva fundamental. Dios hizo al hombre con capacidad creativa y de innovación. Jesucristo vivió en este mundo sirviendo y enseñando de una manera diferente, y generó un impacto positivo en la mente y el corazón de las personas.

Perspectiva operacional. Buscamos soluciones creativas en todas las áreas de la UNAD y para los problemas de la sociedad, generando y difundiendo el conocimiento. Hacemos uso sabio de la tecnología para optimizar nuestro desempeño en el cumplimiento de nuestra misión.

Criterios y Reglamento de Sucesión de Puestos

Sección 1. De la sucesión de los(as) coordinadores(as) de carrera

La UNAD tiene como política gerencial académica que los puestos de coordinación de carrera sean cubiertos por docentes con experiencia universitaria y profesional y con una preparación mínima de especialidad o maestría. Además, que estén comprometidos con la misión y la visión de la UNAD. Esto hace referencia a que se utiliza el reclutamiento interno para llenar estas vacantes. Los docentes son evaluados semestralmente y se retroalimenta a los docentes sobre los resultados de dicha evaluación. De los docentes con mejor desempeño y preparación académica se elige el coordinador(a) que se requiera. Los docentes participan varias veces al año en jornadas de inducción y capacitación en tópicos relacionados con la metodología de la enseñanza, la integración de la fe en el proceso docente, evaluación de los aprendizajes, y otros temas que inciden en el quehacer académico superior. Todo este proceso y experiencia sirve de plataforma para que los puestos de coordinadores de carrera sean llenados por personas con la adecuada vivencia académica.

Sección 2. De la sucesión de los(as) decanos(as)

Los criterios para la sucesión de los(as) decanos(as) presentan un patrón equivalente al seguido con los coordinadores de carrera. Siendo que los coordinadores están trabajando bajo la supervisión de los decanos y participan junto con ellos en las reuniones de normas académicas y otros encuentros relacionados, se espera que esta actividad los vaya habilitando para una eventual gestión no solo de una parte de la facultad sino de toda la facultad. Los coordinadores de carrera dentro de sus funciones elaboran junto al decano(a) las asignaciones académicas, participan en el consejo técnico de la facultad y en la confección semestral de horarios. Además, imparten docencia, ofrecen atención a los estudiantes, asesoría de trabajos de grado y otras

funciones que los prepara para un desempeño potencial como decanos(as). A los coordinadores de carrera les concede tiempo y apoyo financiero para que se especialicen a nivel de posgrado y también se ha provisto de la capacitación de habilitación docente a los que no provienen de la carrera de educación.

Todos los decanos, sin embargo, no siempre son reclutados internamente, ya que la UNAD combina el reclutamiento interno con el externo. La razón es que hay facultades como Ciencias Administrativas, Ingeniería y Tecnología y la reciente Facultad de la Salud, que ha existido la necesidad de recurrir a personas que no trabajaban directamente con la UNAD o lo hacían parcialmente para que suplan la vacante de decano(a). Una vez en la UNAD, estos recursos humanos captados externamente son orientados sobre la filosofía educativa adventista y los aspectos generales de sus funciones. También, si se requiere de ellos alguna especialización o titulación, se les apoya para que la logren. Aunque la titulación mínima debe ser maestría en el área de las carreras que ofrece la facultad.

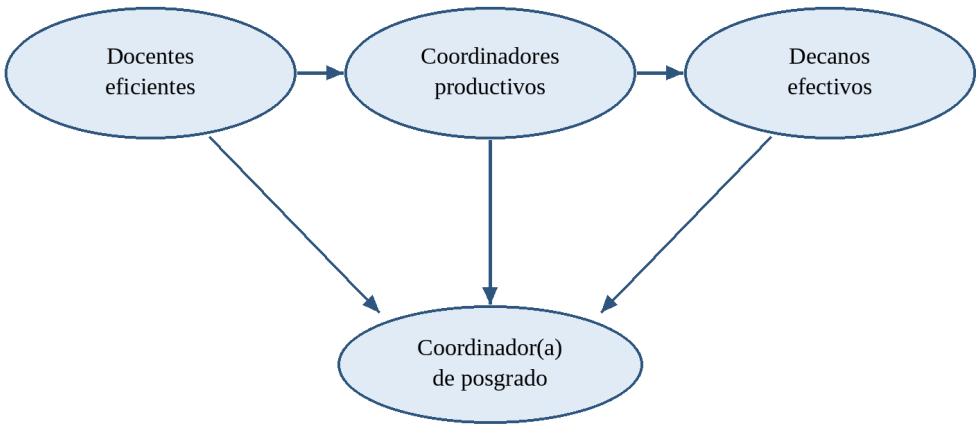
Sección 3. De la sucesión del coordinador(a) de la Unidad de Posgrado

Para suplir la vacante de la unidad de posgrado se emplea el reclutamiento interno de decanos, coordinadores o docentes con experiencia en la gestión académica y que ostenten al menos el grado de magíster y haber iniciado o con planes de los estudios doctorales. Siendo que esta unidad solo labora con la educación del cuarto nivel, se requiere que los que trabajen en dicha unidad posean una antigüedad satisfactoria en la gestión universitaria. Sobre la base de que la UNAD está en un proceso de capacitación y desarrollo de su personal académico clave de acuerdo con su Plan Estratégico 2015-2019, el relevo del coordinador(a) de posgrado podría contar con varios candidatos a ocupar el puesto en un momento determinado.

En la Figura 1 se puede apreciar en forma gráfica la secuencia que se espera que tenga el plan de sucesión de los coordinadores de carrera, decanos y coordinador(a) de posgrado. Este proceso inicia con docentes eficientes, bien preparados y comprometidos con la misión y la visión de la UNAD. Luego de esos docentes se eligen los coordinadores de carrera. De los coordinadores productivos y también comprometidos con la misión y la visión de la UNAD, se suplen las vacantes de decanos. Finalmente, de un docente, coordinador de carrera o decano de facultad con la preparación adecuada y un desempeño satisfactorio en puestos de gestión académica, se puede seleccionar al coordinador(a) de posgrado. O sea, con base en un reclutamiento interno. Este modelo no excluye el reclutamiento externo.

Figura 1

Modelo gráfico lineal de sucesión para coordinadores de carrera, decanos y coordinadores de posgrado



Sección 4. De la sucesión del encargado de biblioteca

Para llenar la vacante del encargado de biblioteca se generará una búsqueda interna de la persona que tenga la mayor experiencia en el uso de recursos que apoyen los programas curriculares y extracurriculares de la UNAD, tomando en cuenta su capacidad para catalogar y clasificar la información bibliotecológica siguiendo los métodos y normas internacionales sobre la materia, su capacidad para mantener la calidad y excelencia en los servicios que brinda la biblioteca a sus usuarios, al tiempo que pueda velar por la organización y conservación de las colecciones que conforman el acervo bibliográfico, y de mantener programas de capacitación al usuario para el mayor aprovechamiento de los servicios que la biblioteca ofrece.

De no ser posible encontrar un candidato dentro de la misma universidad, entonces se procederá a una búsqueda de un recurso humano externo que supla la vacante.

Sección 5. De la sucesión del rector de la universidad

En caso de presentarse una vacante para el puesto de la rectoría se iniciará una búsqueda interna para encontrar un candidato para recomendar su nombramiento de conformidad con el Artículo 25, sección (d), de los estatutos vigentes, tomando en cuenta tres de los siguientes criterios:

a) Su vocación administrativa.

b) Su experiencia docente en la universidad.

c) Su experiencia como decano de una de las facultades de la universidad.

d) Su experiencia como vicerrector de la universidad.

e) Su reconocida influencia espiritual.

f) Su nivel académico doctoral.

Sección 6. De la sucesión del vicerrector financiero

En caso de presentarse una vacante para el puesto de la vicerrectoría financiera se iniciará una búsqueda interna para encontrar un candidato para recomendar su nombramiento de conformidad con el Artículo 25, sección (d), de los estatutos vigentes, tomando en cuenta tres de los siguientes criterios:

a) Su experiencia como contador general de la universidad.
b) Su experiencia como director financiero de otra universidad adventista en el contexto latinoamericano.
c) Su experiencia como nivel académico, mínimo, de maestría en finanzas corporativas.
d) Su capacidad, demostrada mediante la aprobación de un examen, en la elaboración de pronósticos financieros, tales como: estados de resultados proyectados, balances generales proyectados, presupuesto de efectivo.
e) Su capacidad demostrada, mediante la aprobación de un examen suministrado por el departamento de recursos humanos, para la elaboración y el análisis de ejecuciones presupuestarias.

Sección 7. De la sucesión del vicerrector académico

Las vacantes originadas en el puesto de la vicerrectoría académica de la universidad serán llenadas mediante la búsqueda de un candidato interno, para recomendar su nombramiento de conformidad con el Artículo 25, sección (d), de los estatutos vigentes, tomando en cuenta dos de los siguientes criterios:

a) Su vocación administrativa.
b) Su experiencia docente en la universidad.
c) Su experiencia como decano de una de las facultades de la universidad.

d) Su experiencia como vicerrector de la universidad.

Sección 8. De la sucesión del contador en jefe

Cuando surja una vacante en el puesto de encargado de contabilidad en la universidad, la misma se llenará tomando en cuenta criterios tales como:

a) El candidato debe ser graduado de licenciado en contabilidad y con una experiencia mínima de 5 años en el desempeño de contabilidad general en la República Dominicana.
b) Se tomará en cuenta la experiencia del candidato como encargado de facturación y recaudaciones (cuentas estudiantiles) de la universidad.
c) Se tomará en cuenta la experiencia y desempeño como contador auxiliar del departamento de contabilidad de la universidad.
d) Se evaluará la capacidad del candidato, mediante la aprobación de un examen suministrado por el departamento de recursos humanos, para el manejo de costos y consumos de inventarios y de la contabilización de los activos fijos.

Sección 9. De la sucesión del puesto de auxiliar de contabilidad

Una vacante de contador auxiliar en el departamento de contabilidad se llenará considerando un mínimo de dos de los siguientes criterios:

a) El candidato deberá ser graduado de licenciado en contabilidad.
b) Se evaluará la capacidad del candidato para manejar inventarios, determinación de los costos de los consumos de los departamentos, determinación de gastos de depreciación de activos fijos, y para el manejo de conciliaciones de cuentas.
c) Se tomará en cuenta la experiencia como contador o auxiliar de contabilidad en alguna de otras instituciones similares a la UNAD en el contexto latinoamericano.

Sección 10. De la sucesión del puesto de encargado de facturación y recaudaciones (cuentas estudiantiles)

Para llenar una vacante en el departamento de cuentas estudiantiles se tomará en cuenta un mínimo de dos de los siguientes criterios:

a) Se tomará en cuenta la experiencia y desempeño como contador auxiliar del departamento de contabilidad de la universidad.
b) Se evaluará al candidato para determinar su capacidad de analizar la antigüedad de saldos de cuentas por cobrar con fines de mantener una provisión para cuentas incobrables acorde con los criterios de dicha cédula.
c) El candidato deberá ser graduado de licenciado en contabilidad o licenciado en administración de empresas con una experiencia mínima de dos años en contabilidad o administración.
d) Se tomará en cuenta la experiencia del candidato como cajero en la universidad.

Sección 11. De la sucesión del encargado del registro académico

En caso de presentarse una vacante en el puesto de registrador académico, dicha posición será suplida tomando en cuenta que:

a) El candidato deberá haber trabajado en el departamento de registro de la UNAD, por lo menos tres años en el área de auditoría de procesos.
b) El candidato deberá tener conocimiento comprobado de la legislación de la educación superior de la República Dominicana.
c) El candidato deberá tener nivel académico mínimo de maestría.