UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN

REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE



Tegucigalpa, M.D.C., Diciembre de 2005



Introducción

El Reglamento de Carrera Docente de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán es el instrumento concebido para actualizar el ejercicio de la profesión docente en función de las nuevas exigencias del contexto nacional e internacional y a la vez para regular las relaciones laborales entre la UPNFM y sus docentes. El documento contiene:

- 1. Una exposición de motivos, en donde se hace alusión a antecedentes importantes de la UPNFM como son las circunstancias de su creación, las disposiciones del Consejo de Educación Superior, las reformas del Estatuto de la Institución, la naturaleza de la institución, y su función en la vida educativa del país. Así mismo se incluye la definición de términos académicos con el propósito de dar claridad en la toma de decisiones futuras.
- La definición de objetivos de la carrera docente en los cuales se hace referencia al ingreso, permanencia y desempeño profesional del personal docente.
- 3. La definición de las categorías docentes en las cuales se clasifica los docentes por grado académico, tiempo dedicado a las actividades en la UPNFM, cargo docente o administrativo-docente y méritos profesionales. Además se refiere a las categorías de profesor emérito, profesor visitante y los requisitos y funciones que tiene que cumplir un profesor para acceder a estas categorías.
- Los tipos de jornada en función de la dedicación y campo de aplicación.
 También incluye los casos especiales de estatus docente, relacionados con los méritos profesionales logrados, debidamente reconocidos.
- La definición y los requisitos que debe cumplir un docente para lograr el beneficio y formas de aplicación de la Licencia Sabática.
- 6. Una serie de disposiciones para la permanencia y valoración del desempeño profesional, basándose para su aplicación en la supervisión de la actividad académica del docente, sus méritos, distinciones profesionales y antigüedad además de su formación, actualización y perfeccionamiento.
- Un conjunto de disposiciones generales y transitorias que apuntan a llenar posibles vacíos temporales en el Reglamento de la Carrera Docente de la UPNFM.

Es necesario mencionar que en vista de la función reguladora y de las relaciones académicas y laborales de los docentes con la UPNFM, para elaborar el presente reglamento se tomaron como documentos de apoyo, la Constitución de la República, las Leyes de Previsión Social, el Código del Trabajo, la Ley de Educación Superior y su reglamento, las Normas Académicas del Nivel Superior, el Estatuto de la UPNFM y su reglamento. Así mismo se tomaron en consideración los Derechos de los Docentes, consignados en disposiciones anteriores emitidas por la UPNFM.

Exposición de Motivos

El Consejo Superior Universitario:

- CONSIDERANDO: En el artículo 175 de la Constitución de la República, se atribuye a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) la exclusividad de organizar, dirigir y desarrollar la Educación Superior y Profesional.
- CONSIDERANDO: Que la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán fue creada el 14 de diciembre de 1989 en cumplimiento del artículo 17 de la Ley de Educación Superior, mediante el Acuerdo No. 2 contenido en el Acta No. 6 del Consejo de Educación Superior. Que para su funcionamiento, la UPNFM, deberá regularse por la Ley de Educación Superior y su reglamento, por las Normas Académicas del Nivel de Educación Superior y por el presente reglamento y otros que se deriven del mismo.
- CONSIDERANDO: Que el crecimiento universitario y la diversidad de carreras y niveles de formación hacen del quehacer universitario una actividad compleja y que quienes la realizan, por el hecho de tener características diferenciales con relación a otro tipo de trabajadores, requieren de un tratamiento legislativo particular en cuanto a sus derechos, sus obligaciones y de las condiciones de trabajo y de vida en que desarrollan su labor.
- CONSIDERANDO: Que la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán es una institución de Educación Superior Universitaria cuyo fin primordial es la formación de los cuadros docentes responsables de organizar y dirigir los distintos niveles del sistema educativo nacional. En este sentido, la UPNFM asume la responsabilidad de implementar una educación humanística, científica y tecnológica, que se refleje en la relación docente-alumno y que se vincule con la realidad de la comunidad nacional, regional, local y comunal.
- CONSIDERANDO: Que el Consejo de Educación Superior mediante acuerdo 961-144 del 8 de abril de 2002 aprobó las reformas al Estatuto de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- CONSIDERANDO: Que es menester reglamentar el Título VII, Capítulo I del Estatuto de la UPNFM que se refiere al personal docente con el propósito de desarrollar la Carrera Docente en la Institución, estableciendo obligaciones, derechos y estímulos.

Por tanto en uso de las facultades que le confiere el Artículo 9, Inciso f.2 del Estatuto, y en cumplimiento del Título VI, Capítulo 1 artículo 251 del Reglamento del Estatuto de la Universidad Pedagógica Nacional francisco Morazán.

Acuerda:

Aprobar el presente Reglamento de Carrera Docente, con el propósito de actualizar el ejercicio de la profesión docente en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

TÍTULOI

DE LA CARRERA DOCENTE

CAPÍTULOI

FINALIDAD, DEFINICIONES Y OBJETIVOS

- Art. 1 El presente Reglamento regula el ejercicio de la docencia, en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán la cual se define según lo establecido en las Normas de Educación Superior como "la función formativa por excelencia que se cumple en el proceso de interacción docente estudiante. Tiene el propósito fundamental de inducir y guiar a ambos en la búsqueda y apropiación de la verdad, proveyéndoles los recursos metodológicos y encausándolos por medio de la integración con la investigación y extensión; por el trabajo interdisciplinario y el estudio de problemas tomados del contexto social, que contribuyen al desarrollo de experiencias personales y profesionales y a la transformación de la sociedad hondureña".
- Art. 2 La Investigación se define de acuerdo con lo establecido en las Normas Académicas de Educación Superior, como la función académica que se realiza por medio un proceso sistemático y riguroso, para crear ciencia, obtener nuevos conocimientos y desarrollar o adaptar nuevas tecnologías. La investigación deberá responder de preferencia a los intereses y necesidades del país.
- Art. 3 Para efectos del presente reglamento, la Extensión es concebida como la función académica a través de la cual se comparte con la comunidad los logros de la ciencia y la tecnología.
- Art. 4 Se considera docente, al profesional universitario legalmente reconocido, responsable del proceso educativo a través del cual se logra construir conocimiento, desarrollar habilidades y ejercitar valores, necesarios para la formación de recursos humanos capaces de contribuir con el desarrollo de la sociedad. La docencia se desarrolla en el contexto de una práctica pedagógica participativa, creadora, crítica y de diálogo que propicia para la construcción de conocimientos y valores, que posibiliten el avance de los

estudiantes hacia niveles superiores de autonomía. Además, el docente de la UPNFM, deberá conocer metodologías y tecnologías que le permitan optimizar el aprendizaje, en modalidades diferentes a la presencial.

- Art. 5 El Reglamento de Carrera Docente se orienta hacia el logro de los siguientes objetivos:
 - a. Regular el ingreso y permanencia de los docentes de la UPNFM, a través del diseño e implementación de un sistema de selección, reclutamiento y categorización de los docentes de acuerdo con las necesidades, filosofía y misión institucional; Todo esto en procura de la dignificación y pleno reconocimiento de la labor formativa que el docente tiene bajo su responsabilidad;
 - Establecer las funciones, deberes y derechos de los docentes;
 - Garantizar a los docentes de la UPNFM la estabilidad en sus cargos, mediante el cumplimiento de las normas del estatuto y de este reglamento;
 - d. Constituir un equipo docente calificado, que asegure el cumplimiento de la misión y del proyecto educativo institucional;
 - e. Propiciar el desarrollo profesional e integral del personal docente, mediante la creación de un sistema de evaluación permanente que conduzca al fortalecimiento y mejoramiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje;
 - Ofrecer programas de formación y actualización docente, en el marco de una política de mejoramiento continuo de la actividad académico – investigativa de la institución.
 - g. Promover en el personal docente el espíritu investigativo y la producción intelectual en todas sus manifestaciones, como una estrategia para afianzar y fortalecer los procesos académicos de la Institución, a la vez que motiva el desarrollo personal y profesional de los docentes.
 - Propiciar la participación y representación democrática de los docentes en los órganos de dirección de la UPNFM, mediante la creación y definición de un sistema de participación democrática establecida para dicho propósito.

CAPÍTULO II

DE LA NATURALEZA Y CLASIFICACIÓN DEL DOCENTE

Art. 6 El personal Docente de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán está conformado por profesionales que comparten con sus alumnos experiencias de aprendizaje, y que orientan, motivan, activan y facilitan la búsqueda del conocimiento con actitud emprendedora e investigativa. De igual manera los docentes de la UPNFM inculcan valores humanos e inducen al cambio promoviendo de esta manera la formación integral de los alumnos, a través de su participación en actividades de orden académico, investigativo, cultural y/o deportivo.

- Art. 7 La actividad académica universitaria comprende el desarrollo de las siguientes funciones:
 - a.- En Docencia: Construir y comunicar conocimiento, de manera interdisciplinaria y hacer uso de metodologías, técnicas y recursos de enseñanza aprendizaje con el correspondiente proceso de evaluación, que sean congruentes con la naturaleza de cada disciplina, con los objetivos de aprendizaje y con la naturaleza del educando. Desarrollar la actitud crítica del estudiante a través de recursos metodológicos y promover el desarrollo integral del estudiante del nivel superior. En suma orientar todas las acciones hacia el logro de la misión, visión y objetivos institucionales y a la conformación del perfil profesional que se pretende lograr en el educando.
 - b.- En Investigación: Aplicar métodos y técnicas científicas en la ejecución de trabajos y proyectos y en la realización de estudios relacionados con la solución de los problemas nacionales y regionales. Presentar los resultados de las investigaciones tanto a la sociedad hondureña como a la comunidad regional e internacional, a través de publicaciones escritas e informes.
 - c.- En Extensión: Desarrollar actividades y programas relacionados con asignaturas, práctica profesional, talleres y laboratorios con el propósito de involucrar al estudiante en la dinámica de los fenómenos sociales y de proyectar la educación superior hacia la comunidad nacional a la vez que se establece la validez de los productos científicos, tecnológicos y profesionales. Además se propone aprovechar la vivencia y estudio in situ, para difundir la cultura a través de la ciencia, la tecnología, el arte y los deportes, lo cual conllevará al fortalecimiento de la identidad nacional.
 - d.- En trabajo Participativo: Apoyar la consecución de la misión, visión y objetivos de la institución y de las unidades académicas, participando activa y decididamente en todos los equipos de trabajo que se organicen a nivel de Consejo Académico, Facultad, Departamento Académico y de las Carreras. También corresponde al docente brindar asesoría u opinión técnica en dictámenes que se le solicite con relación a planes de estudio u otros documentos técnicos de la UPNFM o de otras universidades.
 - e. En Formación: Participar en talleres, seminarios u otras actividades de formación, actualización y perfeccionamiento a nivel de cursos de especialización y/o de postgrado ya sea promovidos por la institución para el perfeccionamiento continuo de su personal o gestionados a través de la propia iniciativa del

docente ante otras instituciones u organismos, nacionales, regionales o internacionales.

- Art. 8 En la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, la carrera docente se puede realizar a través de las modalidades de presencial y distancia. En ambas se desarrollan los planes de estudio que ofrece la institución.
- Art. 9 La Modalidad Presencial es la que se desarrolla con la interacción continua y directa entre el docente y el educando, quienes buscan en conjunto, el logro de los objetivos del curso.
- Art. 10 La Modalidad a Distancia suscita el estudio autónomo por parte del estudiante y el rol de tutor por parte del docente. Para lograr los objetivos propuestos en el curso, se utilizan estrategias metodológicas particulares de esta modalidad.

CAPÍTULO III

DE LA DEFINICIÓN Y LA CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

- Art. 11 Docente es todo aquel profesional que tiene como responsabilidad fundamental la docencia, la extensión y la investigación. Para ser reconocido como Profesor, el docente deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 - a) Tener como mínimo el grado de maestría, debidamente reconocido.
 - b) Haber sido calificado satisfactoriamente en el sistema de selección establecido por la UPNFM.
 - c) Acreditar producción intelectual de interés para su área académica particular o para la carrera docente tales como publicaciones en libros y revistas, conferencias o ponencias escritas presentadas en eventos nacionales e internacionales, exposiciones, películas, creación de videos, muestras de desarrollo tecnológico y otros que evidencien la calidad de su desempeño profesional.
- Art. 12 Un Instructor es un graduado de la UPNFM que por sus méritos académicos, deportivos o artísticos inicia su carrera docente. Para ello deberá ser calificado satisfactoriamente en el proceso de selección establecido y demostrar el dominio de una competencia específica para la cual será contratado según lo establecido en la normativa institucional. Esta categoría tendrá carácter transitorio por un período máximo de 5 años durante el cual deberá obtener su grado de maestría y la formación pedagógica para el nivel superior.
- Art.13 El personal docente, en virtud de su dedicación y de las funciones de la actividad que desempeña, se clasifica de la siguiente manera:

- a. Según el grado académico.
 - Profesor I: Con grado de Maestría y formación pedagógica en el nivel superior, con dos años de experiencia en cualquier nivel del sistema educativo.
 - Profesor II: Con grado de Maestría y formación pedagógica en el nivel superior, con cinco años de experiencia en el campo de la docencia universitaria.
 - Profesor III: Con grado de Doctor y formación pedagógica en el nivel superior, con siete años de experiencia.
 - Profesor IV: Con grado de Doctor y formación pedagógica en el nivel superior, con diez años de experiencia en el campo de la docencia universitaria y la investigación.
- Según el tiempo dedicado a las actividades de la UPNFM los docentes se clasifican en:
 - Dedicación exclusiva
 - Tiempo completo
 - Medio tiempo
 - Por hora
 - Interino
- c. Según el cargo que desempeñe
 - Directivo-docente.
 - Profesor
 - Instructor
- d. Según la modalidad en que se desempeñe
 - Profesor de la modalidad Presencial
 - Profesor de la modalidad a Distancia
- e. Según categorías especiales
 - Profesor en Licencia sabática
 - Profesor visitante.
 - Profesor especial
 - Profesor emérito
 - Profesor jubilado
 - Profesor Ad- honorem
- Art. 14 Las categorías referidas en el artículo anterior tienen los siguientes requisitos:

Categoria Instructor:

 a. Acreditar experiencia como docente por un mínimo de un año en el nivel superior del sistema educativo nacional e internacional. con evidencias de evaluación de desempeño, y con un índice académico que lo habilite para continuar estudios de postgrado.

- Acreditar el (los) título(s) de estudios de pregrado a nivel de especialización, relacionados directamente con la función docente, que habrá de desempeñar.
- c. Los requisitos plasmados en el Estatuto de la UPNFM para ingresar como docente a la institución, a excepción del grado académico.

Categoria Profesor I:

- a. Acreditar por lo menos dos años de experiencia docente, en el nivel superior del sistema educativo nacional o internacional.
- b. Acreditar el (los) título(s) de pregrado y postgrado a nivel de maestría, relacionados directamente con la función académica a desempeñar por el docente, además, deberá acreditar la formación pedagógica del nivel superior.
- Acreditar por lo menos 10 puntos en capacitación o actualización profesional, según el escalafón de la UPNFM:
- d. Haber participado en proyectos de investigación debidamente acreditados y presentar productos derivados de los mismos.

A esta categoría también podrán acceder aquellos profesionales que sin haber estado vinculados previamente a la UPNFM en calidad de docentes, presenten el título de Maestría en el área correspondiente y acrediten la formación pedagógica en el nivel superior y que sean seleccionados mediante concurso de oposición, según los procedimientos establecidos en este reglamento, para cubrir una plaza por licencia, jubilación, renuncia, plaza nueva o plaza temporal.

Categoria Profesor II:

 a. Acreditar un mínimo de cinco años de experiencia como docente en el nivel superior;

 Acreditar el grado de maestría, en una especialidad relacionada directamente con la función académica que habrá de desempeñar el docente además, deberá acreditar la formación pedagógica del nivel superior.

- Acreditar la aprobación de por lo menos 15 puntos en méritos profesionales en capacitación de acuerdo con lo establecido en el escalafón de la UPNFM.
- d. Haber participado en proyectos de investigación como investigador principal debidamente acreditado y presentar los productos que se deriven de los mismos.

A esta categoría también podrán acceder aquellos profesionales que sin haber estado vinculados a la UPNFM en calidad de docentes, acrediten el grado de Maestría en el área correspondiente y la formación pedagógica de nivel superior y que sean seleccionados mediante concurso de oposición, según los procedimientos establecidos en este reglamento, para cubrir una plaza por licencia, jubilación, renuncia, plaza nueva o plaza temporal.

Categoria Profesor III:

- a. Acreditar un mínimo de siete años de experiencia como docente en el nivel superior.
- Acreditar el grado de Doctor, en una especialidad relacionada directamente con la función académica que habrá de desempeñar el docente además, deberá acreditar la formación pedagógica del nivel superior.
- c. Acreditar la aprobación de por lo menos 20 puntos en méritos profesionales en capacitación de acuerdo con lo establecido en el escalafón de la UPNFM.
- d. Haber participado en proyectos de investigación como gestor o investigador principal debidamente acreditado y presentar los productos que se deriven de los mismos.

A esta categoría también podrán acceder aquellos profesionales que sin haber estado vinculados a la UPNFM en calidad de docentes, presenten el título de postgrado en el grado Doctor y la formación pedagógica de nivel superior y sean seleccionados mediante concurso de oposición para cubrir una plaza nueva o temporal, plaza por licencia, jubilación, o renuncia.

Categoria Profesor IV:

 Acreditar un mínimo de diez años de experiencia como docente en el nivel superior.

 Acreditar el grado de Doctor, en una especialidad relacionada directamente con la función académica que habrá de desempeñar el docente además, deberá acreditar la formación pedagógica del nivel superior.

- c. Acreditar la aprobación de por lo menos 25 puntos en méritos profesionales en capacitación de acuerdo con lo establecido en el escalafón de la UPNFM.
- d. Haber participado en proyectos de investigación como gestor o investigador principal debidamente acreditado y presentar los productos que se deriven de los mismos tales como publicaciones de libros y artículos especializados;

A esta categoría también podrán acceder aquellos profesionales que sin haber estado vinculados a la UPNFM en calidad de docentes, presenten título de postgrado en el grado de Doctor y la formación pedagógica de nivel superior o su equivalente y sean seleccionados mediante concurso de oposición para cubrir una plaza nueva o plaza temporal, o una plaza por licencia, jubilación o renuncia.

- Art. 15 Un Docente de Dedicación Exclusiva es aquél que tiene vinculación laboral única y exclusivamente con la UPNFM, con una dedicación de ocho horas diarias de trabajo académico, distribuidas entre docencia, investigación y extensión.
- Art. 16 Un Docente de Tiempo Completo es aquel que tiene vinculación laboral con la UPNFM, con una dedicación de ocho horas diarias de trabajo académico, distribuidas en docencia, investigación y extensión.
- Art.17 El Docente de Tiempo Completo, en razón del tipo de contratación se clasifica de la siguiente manera:
 - a. Docente con contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, cuya vinculación laboral con la UPNFM corresponde a una jornada laboral completa, equivalente a 40 horas semanales distribuidas en actividades de docencia, investigación y extensión, de las cuales quince horas como mínimo deben estar dedicadas a la docencia frente a estudiantes
 - b. Docente con contrato individual de trabajo por tiempo limitado o Docente interino cuya vinculación laboral con la UPNFM, se circunscribe al período lectivo o a la duración de la licencia que cubre de otro docente con contrato individual de trabajo por tiempo indefinido ya sea por estudios, enfermedad, entendido éste como el tiempo programado para los cursos regulares en cada periodo académico y que corresponderá a un total de 40 horas semanales, distribuidas en actividades de docencia, investigación y extensión.
- Art. 18 Un Docente de Medio Tiempo es aquel que tiene vinculación laboral con la UPNFM, con una dedicación de veinte horas semanales de trabajo académico en el periodo lectivo, distribuidas entre las siguientes actividades: docencia, investigación y extensión, dentro de las cuales como mínimo diez serán de actividad frente a estudiantes Estos

profesionales pueden ser contratados a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido cuando son docentes permanentes o a través de contrato individual de trabajo por tiempo limitado cuando el docente sea interino por cualquiera de los motivos mencionados en el Art. anterior inciso b

- Art. 19 Un Docente por hora o de Cátedra, es aquel que tiene vinculación laboral con la UPNFM, con una dedicación inferior a 20 horas semanales de trabajo académico en actividades de docencia durante el período lectivo. El tipo de contrato de trabajo será por tiempo limitado, tendrá vinculación interina, por lo tanto su duración esta condicionada por la necesidad académica existente en un periodo determinado
- Art. 20 Profesor Interino es el profesor que se nombra por un período lectivo y podrá otorgársele contrato en esta categoría, cuando se diere uno de estos casos:
 - Jubilación;
 - una vacante repentina;
 - · una plaza nueva temporal;
 - Sustituir un profesor que goce de permiso por maternidad, enfermedad, estudios o que pasa a desempeñar otro cargo dentro o fuera de la institución.

En los casos de jubilación, si un docente reúne los requisitos para ocupar la plaza vacante podrá concursar para aplicar a la misma y se le otorgará un contrato por tiempo indefinido.

- Art. 21 Los requisitos mínimos para ser contratado como Profesor Interino, son los mismos que corresponden a la categoría de Instructor o profesor respectivamente. Será propuesto por la Jefatura del Departamento correspondiente previo a haber completado el proceso de selección conforme lo establecido en el Comité de Desarrollo Docente y ser aprobado por la Rectoría.
- Art. 22 La remuneración salarial del profesor interino corresponderá a la que el escalafón de la institución establezca y de acuerdo con el nivel académico, méritos y otros aspectos incluidos en el presente reglamento.
- Art. 23 Profesor Directivo-Docente es aquél que ha sido electo o nombrado para dirigir, asistir o coordinar una unidad técnica, un departamento académico, una carrera, un laboratorio o un taller. Los requisitos para optar a estos cargos están establecidos en el Estatuto de la Universidad y su Reglamento.
- Art. 24 Al personal docente de la UPNFM que por la naturaleza de su trabajo labore los días de descanso o de feriado, se le concederá el siguiente día hábil.

- Art. 25 Licencia Sabática es el derecho que tiene todo docente a ser liberado de sus labores universitarias ordinarias con el objeto de realizar dentro o fuera del país una actividad académica programada en beneficio de su propia superación intelectual o profesional. El docente interesado en gozar de la licencia sabática, deberá presentar la solicitud al jefe de la unidad académica correspondiente, seis meses antes del período en que desee gozar de la misma, acompañándola con el Plan de Trabajo a desarrollar durante ese período y una constancia extendida por el Comité de Desarrollo Docente que acredite el estatus del solicitante en la institución.
- Art. 26 Profesor Visitante es el profesional contratado por la UPNFM, via convenio con otras universidades, o porque goza de licencia sabática, para que preste sus servicios profesionales por un período no mayor de dos años, ya sea para dictar cursos o para colaborar en algún proyecto de investigación o de acción social.
- Art. 27 Para ser contratado como profesor visitante, se requiere tener como mínimo el grado de maestría. Si se trata de un profesional extranjero, este deberá haber tenido una relación previa con la Institución en calidad de profesor invitado, en el marco de los convenios suscritos con instituciones similares.
- Art. 28 El nombramiento de un Profesor visitante deberá justificarse por una de las siguientes razones:
 - a) Se trata de un profesor nacional o extranjero de singulares méritos y que goza de la recomendación de autoridades académicas de otros centros de enseñanza superior de buena reputación;
 - b) Servicios a la docencia y a la investigación universitaria ampliamente reconocidos;
 - Se trata de ex alumnos o docentes de la UPNFM que residen en el exterior y que se destacan por sus méritos profesionales y científicos.
- Art. 29 La propuesta de nombramiento para profesores visitantes, será presentada por el Consejo de Facultad al Consejo Académico, quien lo elevará a las instancias correspondientes para su debida aprobación. La propuesta será válida por un período de seis meses, contado a partir del momento en que el Consejo Superior Universitario la haya aprobado.
- Art. 30 En la propuesta de nombramiento se deberán indicar las actividades asignadas al profesor visitante, con una carga académica de por lo menos veinte horas semanales. El salario será fijado por el Rector, dentro de los límites señalados por el Consejo Superior Universitario.
- Art. 31 Profesor Especial es el profesional contratado por la Universidad, que aun sin cumplir con los requisitos establecidos para laborar en la institución, tiene competencias técnicas especializadas y sobresalientes y se le contrata por un período lectivo para atender clases u otras actividades educativas para las cuales la institución no cuenta con

personal calificado. El salario será fijado por el Rector, dentro de los límites señalados por el Consejo Superior Universitario.

- Art. 32 El Profesor Jubilado es aquel que se retira para acogerse a los beneficios de la jubilación. Por su experiencia y conocimientos, la institución lo considerará como un profesional importante, susceptible de ser invitado a colaborar en el desarrollo de cursos, proyectos y otras actividades acordes con la función de la UPNFM. No tendrá voz ni voto en las sesiones de Asamblea de Facultad, Consejo de Departamento, Consejo Directivo y Consejo Superior Universitario, pero se considerará invitado a todos los actos oficiales de la Universidad y se le reconocerá su labor con un pago simbólico que será fijado por el Rector dentro de los límites señalados por el Consejo Superior Universitario.
- Art. 33 Profesor emerito es el profesional que la UPNFM honra de manera especial, por haber prestado servicios de reconocida labor y trascendencia para la educación Nacional y la cultura.
- Art. 34 Profesor Ad-Honorem es el profesional con grado mínimo de Maestría que colabora sin recibir remuneración alguna, con funciones propias de un profesor, en actividades de docencia, investigación, extensión. Deberá cumplir las funciones asignadas por la Facultad en la que habrá de prestar sus servicios. En ningún caso podrá recibir los derechos de los profesores contratados por la institución. El nombramiento será otorgado por un período académico como mínimo, a propuesta del Jefe de Departamento respectivo, con el visto bueno de la Vicerrectoría Académica y ratificado por la Rectoria.
- Art. 35 El tiempo de servicio como profesor ad honorem, solo podrá computarse para efectos de asignación de categoría, una vez que el profesor ingresa al Régimen académico; previa autorización por parte del Vicerrector Académico y la autorización final del Rector siempre y cuando haya relación de consecutividad entre dicho tiempo y el nombramiento en propiedad.
- Art. 36 El profesor ad honorem Jubilado es el docente, que colabora en actividades de docencia, investigación y extensión. El profesor en cuestión o el Jefe de Departamento interesado en obtener sus servicios, sometera su plan de trabajo, al conocimiento y aprobación del Consejo del Departamento respectivo.
- Art. 37 El Profesor ad honorem Jubilado será propuesto por la unidad académica en la cual habrá de prestar sus servicios, por un período académico como mínimo. Su propuesta será sometida a la aprobación de la Decanatura, de la Vicerrectoría Académica y de la Rectoría, quienes juzgarán la excelencia y la conveniencia institucional de la propuesta y confirmarán la misma en función de las necesidades de la institución.

Art. 38 No obstante que la categoría de profesor ad honorem implica la no remuneración, por razones inflacionarias se podrá considerar la remuneración simbólica equivalente al salario base de su categoría, establecido en el escalafón institucional.

TÍTULO II

DEL INGRESO Y DEL SISTEMA ESCALAFONARIO

CAPÍTULOI

DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE

- Art. 39 Para integrarse como miembro al personal docente de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán se requiere:
 - a. Cumplir con los procedimientos de convocatoria, selección y contratación que la Institución establezca.
 - b. Cumplir con los requisitos establecidos en el presente Reglamento.
 - Cumplir con los requisitos especiales que se definan y establezcan para el desempeño del cargo.
- Art. 40 El Comité de Desarrollo Docente será el cuerpo colegiado responsable de proponer al Consejo Superior Universitario, el ingreso, evaluación, categorización de los docentes y las políticas de Desarrollo Docente para su debida aprobación y para asegurar su cumplimiento.

Este organismo estará conformado por El/La:

- a. Vicerrector(a) Académico (a)
- b. Vicerrector(a) de Investigación y Postgrado
- Vicerrector(a) de Educación a Distancia
- d. Vicerrector(a) Administrativo(a)
- e. Director Especial del Centro Universitario de San Pedro Sula
- f. Los Decanos(as) de facultad
- g. El jefe(a) de Recursos Humanos quien fungirá como Secretario(a)
 Técnico del Comité

Art. 41 Son funciones del Comité de Desarrollo Docente:

- Definir políticas y proponer planes de mejoramiento, capacitación y desarrollo de los docentes;
- Definir criterios y procedimientos de evaluación para desempeño de los docentes;

- c. Proponer líneas de formación y actualización para el desarrollo del docente;
- Definir criterios y equivalencias que soporten la evaluación de los méritos académicos para el proceso de categorización.
- e. Dar seguimiento al proceso de ingreso del personal docente a la institución;
- f. Proponer ternas para evaluar el personal previo a su contratación;
- g. Pronunciarse sobre los dictámenes de las terna integradas para la selección de personal docente.
- h. Proponer a la rectoría la contratación de personal considerando lo requisitos de los concursos
- Art. 42 Para el cumplimiento de sus funciones el Comité de Desarrollo Docente se apoyará en las unidades académicas y técnicas las cuales le presentaran las necesidades institucionales en materia de formación y actualización de recursos docentes
- Art. 43 El Comité de Desarrollo Docente se reunirá mensualmente de manera regular y en forma extraordinaria cuando se considere necesario
- Art. 44 La recepción de documentos para efectos de ingreso a la carrera docente, verificación de grado académico, méritos profesionales y años de servicio, se realizará en el Departamento de Recursos Humanos, en donde se hará un análisis y dictaminen preliminares que serán presentados al Comité de Desarrollo Docente para su ratificación.
- Art. 45 El ingreso a la universidad se realizará por la vía de Concurso de Oposición que incluirá los siguientes procesos:
 - Notificación por los vicerrectores o Director Especial, de vacantes existentes en las diferentes unidades académicas ante el Comité de Desarrollo Docente.
 - b. Convocatoria a ocupar las vacantes, a través del Departamento de Recursos Humanos
 - c. Presentación de documentos por los interesados en el Departamento de Recursos Humanos
 - d. Designación por el Comité de Desarrollo Docente de un jurado, conformado por tres profesionales calificados en el campo respectivo, más el Jefe de Recursos Humanos, quien actuara como secretario.
 - e. Realización de las pruebas de oposición ante el jurado, en cualquiera de las siguientes modalidades :
 - Preparar e impartir una clase,
 - Impartir una conferencia,
 - Presentar una propuesta de investigación,
 - Presentar un proyecto de extensión,
 - Presentar un proyecto de innovación educativa
 - Presentar una propuesta de gestión educativa
 - Realización de entrevistas a cargo del Jurado;

- g. Dictamen del jurado;
- h. Ratificación o refutación del dictamen del jurado por el Comité de Desarrollo Docente.
- Presentación de propuesta de nombramiento del profesional seleccionado por el Comité de desarrollo Docente ante la rectoría .
- Art. 46 El llamamiento a concurso podrá ser interno o externo. El interno será para la promoción del personal docente permanente a cargos que mejoren su posición laboral y salarial. El concurso externo se realizará cuando no exista dentro de la institución ningún docente interesado y con las competencias requeridas para el cargo.
- Art. 47 Para el llamamiento a concurso se requerirá informar por todos los medios internos y externos disponibles lo siguiente:
 - Nombre y características del puesto, horario de trabajo, duración y número de horas de contratación.
 - Requisitos establecidos por el Estatuto y el presente Reglamento para el desempeño del cargo.
 - Documentación y constancias requeridas para participar en el concurso.
 - d. Lugar y fecha límite para presentar la documentación
 - e. Indicar el lugar en donde los interesados podrán obtener la información adicional correspondiente.
- Artículo 48. Para ser contratado como docente de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, se requiere:
 - a. Ser ciudadano hondureño en ejercicio de sus derechos civiles, o extranjero residiendo legalmente en el país o autorizado por la ley para ejercer como docente.
 - Acreditar el grado mínimo de maestría en el campo específico del conocimiento en el cual prestará sus servicios profesionales; debidamente incorporado y registrado en Educación Superior.
 - c. Acreditar la formación pedagógica de nivel superior,
 - d. Acreditar la pertenencia a un colegio profesional;
 - e. Acreditar un mínimo dos años de experiencia como docente en el nivel superior del sistema educativo;
 - Acreditar un mínimo dos años de experiencia profesional, en el área de conocimiento en la que habrá de desempeñarse;
 - g. Demostrar disponibilidad de tiempo considerando lo establecido en el Art 124 del Estatuto de la Universidad
 - h. Presentar evidencias de un perfil acorde con lo establecido para el cargo dentro del proceso de selección de personal que tiene establecido la UPNFM;
 - Estar en pleno goce de sus derechos ciudadanos y estar solvente con el Estado.

Los incisos b, c y d no se aplicaran a docentes invitados a través de convenios o en el goce de licencia sabática,

- Art. 49 El proceso de selección de docentes se realiza atendiendo las siguientes etapas:
 - a. Las Vicerrectorías o la Dirección Especial del CURSPS en coordinación con sus unidades académicas (facultades, programas y departamentos o secciones) recibirán las solicitudes de personal docente con base en las necesidades específicas de sus unidades y los presentarán al Comité de Desarrollo Docente, quien realiza el llamamiento a concurso.
 - El Departamento de Recursos Humanos, recibe, ordena, clasifica, analiza y da un dictamen respecto de la documentación presentada por los aspirantes a cubrir la plaza docente sometida a concurso.
 - c. El Comité de Desarrollo Docente, selecciona el jurado responsable d realizar las pruebas de oposición y las entrevistas correspondientes, con base en una matriz definida par estos efectos en el presente reglamento.
 - d. El Jurado emitirá dictamen y lo presentará al Comité de Desarrollo Docente para su ratificación final.
 - e. El Comité de Desarrollo Docente remitirá el dictamen a la Rectoria quien dará su visto bueno. Posteriormente el Comité notificará a las unidades correspondientes para que procedan a solicitar la contratación del o de los docentes seleccionados a través del procedimiento establecido.
 - f. El Departamento de Recursos Humanos recibe la solicitud de contratación previamente autorizada por las unidades académicas correspondientes y realiza el trámite de contratación.
 - g. La Rectoría emitirá el acuerdo respectivo de contrato o nombramiento según sea el caso.
- Art. 50 Cuando uno o más de los participantes no estuviere de acuerdo con el fallo del Comité de Desarrollo Docente tendrá 48 horas para presentar por escrito su desacuerdo; en primera instancia, lo presentará al Comité quien deberá resolver en el término de cinco días hábiles y en segunda instancia ante el Consejo Superior Universitario, quien resolverá en su próxima sesión.
- Art. 51 El concurso podrá declararse desierto por las siguientes razones:
 - a. Porque ningún candidato se inscribe.
 - Porque ninguno de los aspirantes inscritos obtenga la calificación mínima requerida.
- Art. 52 Cuando el concurso se haya declarado desierto y se comprobare que no hay personal calificado para cubrir la vacante, el Comité de Desarrollo Docente solicitará al jurado que, de entre los aspirantes, seleccione al candidato que mas se aproxima a los requisitos establecidos y recomiende a la Rectoría nombrarlo interinamente hasta que se encuentre el personal que reúna los requisitos establecidos en el presente reglamento.

CAPÍTULO II

DEL ESCALAFÓN DOCENTE

- Art. 53 Se entiende por Escalafón, al sistema de clasificación de los docentes que laboran en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, a tiempo completo y a medio tiempo, considerando las categorías establecidas en el Art. 13 de este reglamento, con base en sus méritos, su desarrollo profesional, su cargo y su gestión.
- Art. 54 El Escalafón de los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, es un instrumento regulador de las relaciones de trabajo entre la Institución y los profesores, en lo relativo a su retribución en función del desempeño profesional de los docentes. La categorización establecida en el artículo trece del presente reglamento será asignada por el Comité de Desarrollo Docente teniendo en cuenta los requisitos de ingreso y el desarrollo profesional alcanzado por el docente.
- Art. 55 La Categorización Docente tiene los siguientes objetivos.
 - Facilitar la administración del cuerpo docente
 - b. Contribuir al mejoramiento permanente de la calidad académica en la UPNFM.
 - Establecer mecanismos de actualización académica y profesional para los docentes.
 - d. Velar por la estabilidad y desarrollo del personal docente
 - e. Constituirse en factor de incentivo para el cuerpo docente.
- Art. 56 La categorización de los docentes, se hará con base en los siguientes requisitos:
 - a. Experiencia profesional: Se refiere a la acreditación del tiempo, cargos y funciones desempeñadas en el ejercicio profesional. En el caso de los instructores, deberán tener experiencia profesional en cualquiera de los niveles. La experiencia docente mínima para ingresar al sistema de categorización de la UPNFM para el profesor l es de dos años.
 - b. Gestión como docente: Se refiere al tiempo y funciones desempeñadas como docente en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas. Para que la experiencia docente en el nivel superior sea considerada para categorizar al profesor, se requiere un mínimo de dos años de ejercicio docente en la UPNFM.
 - c. Estudios superiores realizados. Se refiere a la realización, y obtención del título respectivo en estudios de postgrado, relacionados directamente con la función académica del docente y con su área profesional.

 d. Experiencia Investigativa. Se refiere a la participación activa en proyectos de investigación y en la realización de productos que se deriven de los mismos.

TÍTULO III

DE LAS RETRIBUCIONES EN EL ESCALAFÓN DOCENTE: DE LOS SALARIOS, MÉRITOS, GRADO ACADÉMICO, CARGOS Y DEDICACIÓN.

CAPÍTULOI

DE LAS ASIGNACIONES SALARIALES

- Art. 57 El presente escalafón regula las retribuciones salariales que la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán pagará a sus docentes que laboran a tiempo completo, medio tiempo o por hora, y según lo establecido en el Art 13 de este reglamento
- Art. 58 El escalafón establece un sueldo base y compensaciones colaterales por grado académico, años de servicio, méritos profesionales y por cargo. Los colaterales se basan en asignaciones porcentuales aprobadas por el Consejo Superior Universitario.
- Art. 59 El sueldo base y los colaterales de grado académico, méritos profesionales y cargo desempeñado serán determinados por resolución del Consejo Superior Universitario y revisados y actualizados periódicamente por lo menos cada dos años, con base en un análisis elaborado por el Comité de Desarrollo Docente.
- Art. 60 Los docentes que se encuentren laborando en la institución y que no acrediten la formación pedagógica de nivel superior, tendrán un período no mayor de un año para cumplir con este requisito pero sin derecho a las compensaciones contempladas en el presente Reglamento. Se exceptúan aquellos casos especiales en donde la formación pedagógica es inherente al postgrado realizado.
- Art. 61 Se entenderá por sueldo base, la tasa mínima mensual establecida para el docente que presta sus servicios profesionales en la UPNFM y que será utilizado como referente para el cálculo de sus compensaciones salariales. El Consejo Superior Universitario aprobará las modificaciones del sueldo base y los colaterales en consideración del costo de vida y fluctuación de la moneda nacional.
- Art. 62 El salario de un profesor a tiempo completo será la sumatoria de multiplicar el sueldo base por los porcentajes asignados a los colaterales más el sueldo base.

- Art. 63 El salario base de un profesor de medio tiempo será el 50% de lo establecido como sueldo base para un profesor que labora a tiempo completo.
- Art. 64 Para efectos del presente Reglamento se define como hora clase el tiempo determinado para que el docente desarrolle con sus alumnos las actividades planificadas con ese propósito. Una hora clase tendrá una duración de hasta un máximo de 60 minutos.
- Art. 65 El salario de un profesor por hora estará determinado por el número de asignaturas o de actividades que desarrolle y su asignación se hará conforme a la tabla existente. Cualquier modificación de la misma deberá ser aprobada por el Consejo Superior Universitario, en consideración de la calificación académica.
- Art. 66 Las compensaciones asignadas por grado académico se harán conforme a la siguiente escala:

Maestria 140% Doctorado 160%

Los docentes con grado de licenciatura, reciben en la actualidad una compensación salarial de 104%, la cual se mantendrá para los docentes con antigüedad en la institución, no obstante que el grado de maestría el requisito mínimo para ingresar a laborar como docente en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Art. 67 Se entenderá por Años de Servicio, la experiencia legalmente of acreditada que el profesional ha adquirido ejerciendo en actividades de docencia, investigación o extensión en instituciones de nivel superior, en el sistema educativo hondureño. La experiencia obtenida simultáneamente en dos instituciones será reconocida como una sola.

Art. 68 Por concepto de Años de servicio, se otorgará a los docentes de la UPNFM un incremento calculado en forma automática, sobre el sueldo base, de acuerdo a la siguiente escala:

a.	Cinco años de servicio	15%
b.	Diez años de servicio	30%
C.	Quince años de servicio	50%
d.	Dieciocho años de servicio	70%
e.	Veintiún años de servicio	90%
f.	Veinticuatro años de servicio	110%
g.	Veintisiete años de servicio	130%
h	Treinta años se servicio	150%

Art. 69 Para el reconocimiento de los años de servicio únicamente será considerados los docentes que laboren en la institución a tiempo completo.



a medio tiempo y se calcularán conforme al sueldo base establecido. Al profesor que labore por hora clase, solamente se le reconocerá la antigüedad para efectos de pago de vacaciones.

Art. 70 El cálculo de años de servicio de los docentes se hará en la forma siguiente:

- Diez meses de servicio a tiempo completo equivalen a un año de servicio a tiempo completo.
- Diez meses de servicio a medio tiempo equivalen a un año de servicio a medio tiempo.
- c. Diez meses de servicio por hora con un número de ocho horas semanales equivalen a un año de servicio por hora.
- Art. 71 Cuando un docente que labore a medio tiempo y que se le haya acreditado sus quinquenios pasare a laborar a tiempo completo, esos quinquenios acreditados se le continuarán reconociendo como tales, es decir 2.5 años de tiempo completo.
- Art. 72 El docente con categoría de dedicación exclusiva recibirá además de su salario, un porcentaje adicional equivalente al de un 50% más del salario nominal total que devenga el docente al momento de pasar a esta categoría. Con un total de cuarenta horas de trabajo.

CAPÍTULO II

DEL RECONOCIMIENTO DE LOS MÉRITOS PROFESIONALES

- Art. 73 El reconocimiento de méritos profesionales tiene como finalidad contribuir al desarrollo y crecimiento profesional de los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, mediante estimulos que representan la justa valoración de los méritos a que se hace acreedor el docente por el cumplimiento del deber, la calidad de trabajo e iniciativa.
- Art. 74 Se entenderá por mérito profesional toda acción realizada por el docente y acreditada por autoridad competente, para perfeccionar o actualizar su formación académica y para mejorar su desempeño profesional en el nivel de educación superior. Para efectos de reconocimiento, el docente podrá acumular un puntaje máximo de 300 puntos, de los cuales el 45%, como mínimo deberá corresponder a actividades de docencia.
- Art. 75 La valoración de los méritos profesionales se fundamenta tanto en la naturaleza de la institución como centro formador de educadores, como en la misión constitucional que define las funciones de la universidad docencia, investigación y extensión-, como elementos integradores que propician la iniciativa y creatividad académica del docente.

- Art. 76 La compensación salarial por méritos tomará en cuenta no sólo la preparación académica del docente, sino también la calidad de su desempeño en las áreas de investigación y extensión, al igual que su participación en actividades de crecimiento profesional. Las solicitudes de reconocimiento de méritos serán dictaminadas por el Comité de Desarrollo Docente quien remitirá el dictamen al Consejo Superior universitario para su aprobación final.
- Art. 77 El personal docente de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán acumulará puntos por concepto de méritos profesionales y recibirá compensaciones sobre el sueldo base correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el presente Reglamento y de conformidad con el puntaje siguiente:

a.	Cincuenta puntos	55%
b.	Cien puntos	65%
C.	Ciento cincuenta puntos	75%
d.	Doscientos Puntos	85%
e.	Doscientos Cincuenta Puntos	95%
f.	Trescientos Puntos	105%

Art. 78 El cuadro de ponderación de méritos del docente contempla amplios márgenes en los cuales se podrán valorar y consignar puntajes a las distintas actividades en la que el docente haya sobresalido.

Tabla de adjudicación de méritos profesionales

Actividades	Valor c/u	Número de opciones	Total de puntos acumulados
A. Eventos de Actualización			(33)
Participación del docente en eventos de desarrollo profesional, no terminales ni conducentes a título profesional, diferenciados por su intensidad de horario, su naturaleza en cuanto al tipo de participación que exigen y acreditados mediante constancias o diplomas extendidos por instituciones reconocidas por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Comprende cursos, talleres, seminarios y diplomados.			
 Duración entre 30 y 50 horas 	1	4	4
 Duración entre 50 y 100 horas 	2	4	8
 Duración entre 101 y 150 horas 	3	2	6
 Duración entre 150 y 200 horas 	5	1	5
 Mayores de 200 horas 	10	1	10 /
Actividades	Valor c/u	Número de opciones	Total de puntos acumulados
B. Tipos de Publicaciones			(53)

Se entenderá como "Publicación" al texto impreso, de autoria individual o colectiva, cuyo tiraje (Certificado por constancia editorial o colofón bibliográfico) no resulte inferior a los quinientos ejemplares. El texto podrá publicarse en forma autónoma o insertarse en el más amplio marco de una edición compartida, ya sea como libro o como			
órgano periodistico (revista, diario, semanario, diccionario, etc.).			
Publicación en revistas arbitradas	5	3	15
 Obras de creación científica, tecnológica literaria y artística, 	10	3	30
 Publicaciones en Revistas especializadas, traducción de obras cientificas, técnicas artísticas y literarias 	4	2	8
C. Congresos y Conferencias Magistrales			(26)
Participación a título personal o institucional del docente como receptor, expositor o coordinador en eventos que ostenten la categoría de Congreso Nacional o internacional, debidamente acreditada por la organización o institución correspondiente.			
Expositor	5	2	10
Coordinador	5	2	10
Participante	1	6	6
D. Dominio de Idiomas			(8)
Habilidad del docente para comunicarse en forma oral o escrita en idiomas diferentes al materno y que no sean inherentes a su disciplina de trabajo. Incluye la capacidad para interpretar textos de cultura general o especializada. Deberá ser certificado por el departamento de Letras y Lenguas de la UPNFM.			
Comprensión y expresión oral	4	1	4
 Comprensión y expresión escrita 	4	1	4
E. Certámenes ganados			(14)
Participación exitosa en eventos artísticos, literarios, científicos, deportivos, culturales o pedagógicos, patrocinados por instituciones nacionales o extranjeras reconocidas. Se acreditarán mediante constancias, diplomas, pergaminos o medallas.			
Nivel nacional	2	2	4
Nivel internacional	5	2	10
F. Labor Pedagógica Extraordinaria			(30)
Desempeño excepcional del docente en el campo educativo, aceptado y reconocido públicamente por			39//

la comunidad; debe trascender el nivel de desempeño como catedrático de aula. Puede incluir el ensayo de una metodología innovadora o el desarrollo de un programa sistemático de manejo de laboratorio con pruebas de su eficiencia o la creación y ensayo de una técnica de Dirección del Aprendizaje en cualquier nivel educativo.			
Desempeño Docente	15	2	30

Actividades	Valor c/u	Número de opciones	Total de puntos acumulados
G. Colaboración Ad-Honorem			(15)
Labor académica, científica, artística o técnica sin remuneración desempeñada por el docente en la institución o fuera de ella en periodo distinto a su jornada de trabajo reconocida por la Comunidad beneficiaria.			
	1.5	10	15
H. Producción Científica			(20)
Labor sobresaliente en el área de su ejercicio profesional realizada por el docente en favor de una institución, comunidad o grupo organizado e investigaciones realizadas por el docente y que sean de utilidad para la institución y el país. Incluye la acreditación de un post doctorado.			
Investigación Científica	10	2	20
I. Representación en Eventos Nacionales			(6)
Participación del docente por delegación oficial de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, del Gobierno o por méritos propios en eventos científicos, culturales, educativos, deportivos o gremiales de carácter nacional.			
	1	6	6
J. Representación Eventos Internacionales			(12)
Participación del docente en eventos científicos, educativos, deportivos, culturales o gremiales de carácter internacional celebrados en Honduras o en el exterior a los cuales asiste el docente por delegación oficial de la institución, del país, o por méritos propios, en reconocimiento de su condición profesional.			200

	4	3	12
K. Labor Comunitaria			(15)
Participación del docente en forma gratuita y fuera de su horario, en actividades de desarrollo de la comunidad tales como: gestión local, desarrollo físico, medio ambiente, proyectos educativos, rescate del patrimonio cultural, salud, atención a la diversidad.			
	3	5	15
L. Producción Técnica			(8)
Diseño de sistemas o procesos que constituyen una adaptación tecnológica, con su respectivo prototipo y documentación con fines pedagógicos.			
	4	2	8

Actividades		Número de opciones	Total de puntos acumulados	
M. Asesoría de Tesis			(60)	
Ofrecer asesoria a trabajos de tesis que no sean parte de su carga académica.				
Asesoria en pregrado	4	5	20	
Asesoria en postgrado	5	8	40	

Art. 79 Los aspectos meritorios consignados en la tabla anterior y los valores asignados a cada uno podrán ser revisados por el Consejo Superior Universitario a propuesta del Comité de Desarrollo Docente, cuando lo considere necesario.

CAPITULO III

DE LOS CARGOS

Art. 80 El personal directivo-docente está constituido por el Rector y sus asistentes, los vicerrectores y sus asistentes, el Secretario General y su asistente, los Decanos y Vice Decanos de las Facultades, los Directores y Secretarios de Centros Universitarios, los Directores de Unidades Técnicas y Programas Especiales con sus respectivos asistentes, los Jefes y Secretarios de Departamentos académicos, los Jefes de Secciones Académicas y coordinadores de Carrera, los Jefes de Talleres y Laboratorios, y en general todos aquéllos que reciben complemento salarial por el cargo que desempeñan.

Como parte de sus responsabilidades el personal directivo docente serviran como mínimo una asignatura en el campo de su competencia y de acuerdo las necesidades de las unidades académicas, de la siguiente manera:

a. De jefes de departamento hasta el (la rectora) una asignatura

- De secretarios de departamento a jefes o encargados de laboratorios y talleres dos asignaturas
- Art. 81 Las compensaciones por cargo se determinarán por la escala aprobada por el Consejo Superior Universitario según el acuerdo 122- CSU-1999, la cual deberá revisarse cuando el Consejo Superior Universitario considere conveniente.
- Art. 82 Los directivos-docentes no podrán realizar trabajos ajenos a su función universitaria en la jornada que les ha sido asignada por la unidad competente.
- Art. 83 La jornada de trabajo para el personal directivo-docente a tiempo completo será de de ocho horas. En algunas unidades, dado su carácter especial, los docentes tendrán horarios inherentes a la naturaleza de las mismas, por ejemplo, pueden laborar los fines de semana.

TÍTULO IV

DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS DOCENTES

Y DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULOI

DE LOS DERECHOS DE LOS DOCENTES

Art. 84. Son derechos de los docentes:

- Ejercer plena libertad en sus actividades académicas, administrativas o de bienestar institucional, para exponer, desarrollar y valorar aspectos teóricos, prácticos, hechos científicos, culturales, sociales y económicos;
- Gozar de estabilidad en el ejercicio de su cargo y de los beneficios de previsión social;
- Contar con las condiciones de trabajo aceptables para el desempeño eficaz de su función docente y el logro de los objetivos educativos e institucionales;
- d. Participar en programas de actualización y perfeccionamiento académico, humanístico, deportivo, cultural, recreativo, científico o tecnológico tanto dentro o fuera del país, con el patrocinio de la universidad;

- Hacer uso de los servicios administrativos y de bienestar institucional que ofrece la UPNFM;
- Ser escuchado y recibir atención por parte de quienes cumplen funciones directivas, administrativas o asistenciales y ser sujeto de la correcta aplicación de las normas reglamentarias;
- g. Recibir tratamiento respetuoso y gozar del respeto a su integridad personal tanto fisica como psicológica, por parte de todos los miembros que conforman la comunidad de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán;
- Interponer recursos de reposición y de apelación y ser escuchado en audiencias de descargo según las normas institucionales vigentes;
- Conocer el Reglamento de Carrera Docente y las normas y reglamentos especiales de la Institución;
- j. Acceder a las fuentes de información científica que ofrece la Institución, en beneficio de la ejercicio profesional de los docentes;
- Ser evaluado en su desempeño docente con técnicas y procedimientos adecuados, involucrando en este proceso al estudiante, las instancias jerárquicas y al docente mismo.
- Conocer los resultados de la evaluación de su desempeño y poderlos dirimir;
- Mo ser discriminado por sus creencias políticas o religiosas, ni por diferencias fundadas en condiciones sociales o raciales;
- Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de los estatutos y demás reglamentos de la Universidad;
- Recibir remuneración acorde con su categoría docente, jornada de trabajo y desempeño profesional;
- Participar en las instancias en las cuales se tomen decisiones en beneficio de lo académico
- q. Participar en delegaciones de orden nacional e internacional en representación de la Institución.
- r. Elegir y ser elegido para representar el cuerpo docente en los órganos de gobierno de la universidad;
- s. Disfrutar de vacaciones remuneradas, según sus años de servicio de conformidad a la siguiente escala:
 - De cinco a diez años de servicio: Diez días remunerados.
 - De diez años más un dia a quince años de servicios Quince días remunerados
 - De quince años más un día a Veinte años de servició.
 Veinte días remunerados. De veinte años más un día; en adelante: Treinta días remunerados.

La remuneración de vacaciones se calculará de acuerdo al promedia de los sueldos mensuales devengados por el docente, en los meses trabajados en el año respectivo.

CAPÍTULO II

DE LOS DEBERES DE LOS DOCENTES.

- Art. 85 Los miembros del personal docente están obligados a observar una conducta conforme a su condición de educador y en consecuencia tienen los siguientes deberes:
 - a. Cumplir con los compromisos académicos y/o administrativos en los horarios acordados con la Institución;
 - Respetar la Universidad y a todos los miembros de su comunidad universitaria;
 - Conocer y cumplir las obligaciones que emanan de la Constitución de la República y sus Leyes, el Estatuto y los Reglamentos Institucionales vigentes;
 - d. Presentar al jefe de la unidad o dependencia respectiva, el planeamiento de sus actividades académico-administrativas;
 - Desarrollar su labor académica administrativa de acuerdo la planificación establecida y sujeta a las orientaciones dispuestas por la UPNFM;
 - Ofrecer sus servicios académicos de la más alta calidad, utilizando métodos y técnicas actualizadas;
 - g. Utilizar las tendencias investigativas y de innovación didáctica en el trabajo de aula;
 - Participar en todo el proceso de formación del estudiante para contribuir a su desarrollo integral y al logro de los objetivos institucionales;
 - i. Propiciar en los estudiantes la excelencia académica;
 - Desarrollar su actividad académica con ética profesional que sirva de motivación permanente a los estudiantes;
 - Planificar, ejecutar y evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos en función de los objetivos fijados en la asignatura;
 - Evaluar el rendimiento académico del estudiante utilizando métodos adecuados y variados, en consonancia con los objetivos del proceso educativo;
 - m. Asumir la responsabilidad de la promoción de sus estudiantes. En caso de presentar reprobación masiva, deberá someterse a una investigación que determine las causas de la misma para aplicar las medidas adecuadas conducentes a superar tal situación;
 - n. Participar en la vida comunitaria y cívica de la Institución, vinculándose de manera activa a los eventos académicos culturales, sociales, artísticos y/o deportivos que ésta programe;

- Respetar los derechos ajenos y no excederse en el ejercicio de los propios, ajustando su conducta a las normas sociales y éticas que dignifican a la persona;
- Apoyar a las autoridades de la UPNFM, al personal de servicio y a los compañeros en la ejecución de los planes y programas de la institución;
- q. Preservar y difundir el buen nombre e imagen de la Universidad ante la comunidad nacional e internacional;
- Representar dignamente a la Institución en los eventos y actividades para los que sea designado;
- Conocer y cumplir las disposiciones referentes a las áreas académicas y administrativas, que la Institución regule;
- Participar en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades académicas de formación y actualización;
- Cumplir con los programas de formación, actualización y capacitación, para el desarrollo y perfeccionamiento de la carrera Docente, establecidos por la Institución;
- Realizar toda actividad que sea requerida por la unidad académica con el propósito de lograr los objetivos y funciones de la institución.

CAPÍTULO III

DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 86 Constituyen faltas disciplinarias del personal docente:

- a. Incumplir los deberes contemplados en el artículo 85 del presente reglamento;
- Actuar dentro o fuera de la institución en forma tal que comprometa la imagen de la misma, o realizar actos que atenten contra las normas de la ética, la moral y las buenas costumbres;
- Otras que se establezcan en los nombramientos o contratos respectivos.

Art. 87 Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las siguientes:

- a. Presentarse frecuentemente con retraso, al cumplimiento de sus obligaciones, salvo casos autorizados;
- Abandonar la institución durante su jornada de trabajo para atender asuntos ajenos a su quehacer, excepto en casos justificados y con el permiso correspondiente;
- c. Incumplimiento de la tareas propias de su cargo y otras que le fueren encomendadas ocasionalmente;
- d. Impuntualidad e irregularidad en la asistencia a sesiones a las que fuere convocado;
- e. Incumplimiento del pago de cuotas aprobadas con caráctel obligatorio.

Art. 88 Son faltas graves las siguientes:

- Reincidencia en cualesquiera de las faltas leves, pese a que se haya hecho un primer llamado de atención por escrito;
- Emitir medidas contrarias a las establecidas por las autoridades y por los órganos competentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán;
- c. Emitir disposiciones arbitrarias que perjudiquen el funcionamiento normal de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán;
- d. Uso de vocabulario inapropiado o frases hirientes con los alumnos y con los compañeros de trabajo;
- e. Adjudicarse de facultades diferentes a las que le señala la naturaleza de su cargo o a las que le sean delegadas ocasionalmente por los jefes inmediatos;
- Negativa manifiesta para asistir a sesiones o actos para los que fuere convocado por autoridad competente;
- g. Irrespeto público a los compañeros de trabajo.

Art. 89 Son faltas muy graves las siguientes:

- Reincidencia en cualesquiera de las faltas graves, pese a que se haya hecho llamado de atención por escrito o se haya aplicado sanción;
- b. Irrespeto público a las autoridades de la institución;
- c. Incumplimiento de las obligaciones del cargo, por tres días consecutivos;
- d. Presentarse al establecimiento en estado de ebriedad;
- Uso de fondos para destino diferente par el cual se le haya confiado su percepción y custodia;
- f. Ejecución de actos, dentro o fuera de las instalaciones de la UPNFM, que impliquen responsabilidad penal en cualquier grado;
- g. Enseñanza remunerada a estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, dentro o fuera de su jornada de trabajo;
- h. Coacción a los estudiantes para obtener beneficios personales;
- Involucrarse en escándalo público que afecte la imagen profesional y el prestigio de la institución;
- Alteración de calificaciones o cometer fraude en los cuadros oficiales;
- k. Contravención de las disposiciones que emanen del Consejo Directivo y Consejo Superior Universitario;
- Desacato a las disposiciones que emanen de la autoridad competente;
- m. Portación de armas y/o tolerancia de su uso en la institución, excepto en el caso de los guardias de seguridad, cuya función lo exige;
- n. Uso y expendio de drogas y bebidas alcohólicas en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán;
- Hurto consumado o tentativa manifiesta de cometerlo;
- p. Sustracción de documentos oficiales de las distintas unidades of UPNFM;

- q. Cobro de cuotas o valores de captación exclusiva por parte de la Tesorería de la UPNFM;
- r. Hacerse sustituir en el cumplimiento de sus labores sin la debida autorización;
- s. Divulgación de información confidencial;
- Sustracción de la institución del material o equipo proporcionado para el desempeño del cargo;
- Disminución intencional del ritmo de ejecución del trabajo;
- v. Suspensión ilegal del trabajo;
- W. Coacción de los compañeros de trabajo para afiliarse o no a las organizaciones gremiales que se organicen dentro de la institución;
- v. Uso del material y equipo de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán para realizar trabajos no autorizados;
- y. Denigración pública de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, dentro y fuera de la misma.
- Art. 90 Los docentes que incurran en una o más faltas disciplinarias, podrán ser objeto de la imposición de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:
 - a. Amonestación privada: Podrá ser verbal o escrita, con o sin anotación en el expediente profesional y será impuesta por el Jefe del Departamento, Decano de la Facultad o Director de la unidad a la que este adscrito;
 - b. Amonestación pública; Se hará por escrita con anotación en el expediente profesional;
 - Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones: Será impuesta por el Consejo Superior Universitario, previo dictamen del Consejo Académico y de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de la Universidad y en el presente reglamento;
 - d. Retiro definitivo: Consistirá en la cancelación del contrato por parte de la Universidad. Será determinado por el Rector, cuando la conducta del docente se considere gravemente lesiva a los intereses de la institución. La conclusión del contrato con causa justificada, se ajustará a la aplicación de las normas previstas en el Código de Trabajo, el Estatuto de la Universidad y la Ley de Educación Superior.
- Art. 91 En caso de abrirse un proceso disciplinario, para la comprobación de faltas y la forma de aplicar las sanciones disciplinarias, se seguirán los procedimientos previstos en el Código del Trabajo, el Estatuto de la Universidad, la Ley de Educación Superior y en el presente reglamento.

 De todos los procesos disciplinarios se deberá dejar copia en el expediente profesional docente.
- Art. 92 Sin perjuicio de lo previsto en el Código del Trabajo, y en el Estatuto de la Universidad, para la aplicación de las sanciones aquí previstas, se debena tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- a. Una vez que se conozca un hecho que pueda ser constitutivo de falta disciplinaria, se comunicará a la unidad correspondiente de la que depende el docente, la cual adelantará la investigación y procederá a clasificar la falta de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y a calificarla según la gravedad de la misma;
- b. Cuando no exista certeza sobre la ocurrencia de los hechos o de los posibles responsables, el respectivo Decano de Facultad podrá conformar una comisión de tres personas de la comunidad universitaria. Dicha comisión deberá presentar un informe, dentro de los cinco días hábiles siguientes.
- Una vez clasificada y calificada la falta, la unidad de la cual depende el docente inculpado, procederá dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que tuvo conocimiento de la falta, a comunicarle los cargos que se le formulan y las pruebas existentes;
- d. Si el docente no puede ser localizado o se niega a notificarse de los cargos, dicha notificación se hará mediante edicto afichado en le panel informativo de la unidad académica correspondiente, por un término de diez dias hábiles;
- El docente tendrá derecho a presentar sus descargos en forma escrita, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comunicación o notificación de los cargos, aportando las pruebas para su defensa;
- f. Terminado el plazo para presentar los descargos, la unidad correspondiente de la que depende el docente inculpado, procederá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, a evaluar la falta y a aplicar la sanción correspondiente si fuere de su competencia, o dentro del mismo término, remitirá el caso con la documentación correspondiente al Consejo Académico para que continúe el proceso. Una vez analizada la falta, el Consejo Académico emitirá dictamen y lo remitirá al Consejo Directivo y al Consejo Superior Universitario para que procedan a aplicar la sanción que corresponda.
- Art. 93 Cuando el docente no esté de acuerdo con la sanción impuesta por la autoridad competente, podrá hacer uso de un recurso de reposición y/o de apelación.
 - a. Recurso de Reposición: Es el acto administrativo interno por medio del cual el docente solicita ante la misma autoridad que emitió la medida disciplinaria, se reconsidere la sanción impuesta. El recurso se interpondrá por escrito, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y será resuelto dentro de los diez días hábiles siguientes;
 - b. Recursos de apelación: Es el acto administrativo interno por medio del cual el docente solicita ante el órgano superior inmediato de la autoridad que emitió la sanción, la revocación de la medida disciplinaria El recurso se interpondrá por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y será resuelto dentro de los treinta días hábiles siguientes.

- Art. 94 Notificaciones: La comunicación escrita de las sanciones deberá entregarse personalmente, o en su defecto se afichará en el panel informativo de la unidad académica por el término de diez días hábiles.
- Art. 95 Efectos de los recursos: Los recursos interpuestos contra las sanciones se considerarán en suspenso, es decir, que la sanción no se hará efectiva hasta tanto no se resuelva el recurso.

CAPÍTULO IV

DE LA CARGA ACADÉMICA DE LOS PROFESORES

- Art. 96 La Carga Académica de los profesores se regulará por los siguientes principios:
 - a. Todo profesor deberá presentar al Jefe de Departamento Académico un plan de trabajo como parte del portafolio del docente en cada período académico. El Jefe aprobará o recomendará modificaciones de común acuerdo con el profesor y según los intereses de la unidad académica. El plan deberá ser aprobado también por el Decano de la Facultad correspondiente, y luego por la Vicerrectoría Académica.
 - b. Los Decanos y Jefes de las unidades académicas están en la obligación de ajustar la carga académica de cada profesor cuando ésta no sea adecuada a su jornada de trabajo.
 - El Consejo Superior Universitario tomará el resultado del estudio de la carga académica de cada unidad, como uno de los criterios para efectos de determinar el presupuesto anual.
 - d. Todo profesor de la Universidad debe hacer docencia, atendiendo entre 13 y 15 horas semanales como mínimo o bien participando en cursos colegiados: Deberá completar su jornada laboral de 40 horas dirigiendo proyectos de investigación, extensión y de asesoría académica.
- Art. 97 El profesor de tiempo completo deberá indicar según su plan de trabajo un número de horas semanales para la atención de consultas de los alumnos. El horario respectivo, aprobado por el jefe de Departamento y el Decano de su Facultad, deberá estar visible para información de los estudiantes durante todo el período lectivo, y será de estricto cumplimiento.
- Art. 98 El profesor de medio tiempo tendrá las mismas obligaciones que el de tiempo completo, proporcionalmente a su jornada de 20 horas semanales.

TÍTULO V

DE LA SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL DOCENTE

CAPÍTULOI

DE LA SUPERVISIÓN ACADÉMICA

- Art. 99 La supervisión académica se conceptualiza como lo establecen las Normas de Educación Superior, como una actividad académica cuyo propósito es contribuir al mejoramiento constante del proceso de desarrollo curricular.
- Art.100 La supervisión académica en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, deberá responder a los principios siguientes:
 - a. Democracia
 - b. Creatividad
 - c. Participación
 - d. Flexibilidad
 - e. Actitud Cientifica
 - f. Continuidad
- Art.101 Los objetivos de la supervisión Académica en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán son los siguientes:
 - Estimular la comunicación a través del diálogo entre los distintos sectores que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje;
 - b. Contribuir al mejoramiento constante del proceso de enseñanzaaprendizaje;
 - c. Mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizando como referentes en el proceso de supervisión los principios señalados en el artículo anterior:
 - d. Orientar la búsqueda de resultados que incrementen en el docente la capacidad de asesoramiento pedagógico, el control de la gestión y la mediación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para optimizar la toma de decisiones.
 - Reunir información permanente y actualizada de la actividad y desempeño docente a través del portafolio, con fines de promoción profesional:
 - f. Elevar la calidad del desempeño de los docentes.
- Art. 102 Todos los docentes de la UPNFM, tendrán en la Unidad Académica respectiva una carpeta profesional en la cual se llevará un registro de cada una de sus actividades en docencia, investigación, extensión y administración, realizadas en el transcurso de su carrera profesional, con el propósito de evaluar su labor, y reconocer y valorar sus méritos para efectos de promoción.
- Art. 103 La Vicerrectoria Académica a través de la Dirección de Evaluación y en coordinación con las Facultades, propondrá diversos modelos y estrategias de supervisión, a fin de que las unidades académicas seleccionen y apliquen las que más se ajusten a sus características, intereses y necesidades.

- Art. 104 Se establece para la supervisión del desempeño docente las técnicas siguientes:
 - a. La Observación
 - b. La entrevista
 - c. La encuesta
 - Reunión de profesores.
 - e. Portafolio del docente
 - f. Otras que en el futuro se consideren pertinentes.
- Art. 105 Cada unidad académica podrá poner en práctica la modalidad del acompañamiento docente la cual deberá realizarse entre pares académicos y se considerará como un proceso de apoyo en los aspectos de organización, planificación y ejecución de la labor docente.

CAPÍTULO II

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

- Art. 106 La evaluación del desempeño docente en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, se concibe como un proceso permanente y sistemático, con la participación de la comunidad académica, orientado al desarrollo de competencias de conocimiento y habilidades pedagógicas de gestión docente, de comunicación y relaciones interpersonales.
- Art.107 La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo el mejoramiento continuo y el desarrollo del docente, con el consecuente beneficio para los estudiantes y la institución. Se organiza con el propósito de aportar información a la institución que le permita diseñar estrategias de apoyo técnico-pedagógico para la capacitación y reconocimiento de la labor docente.
- Art. 108 La evaluación del desempeño docente será el producto de la autoevaluación del docente, de la evaluación realizada por los estudiantes, y por el jefe inmediato mas los informes del acompañamiento docente.
- Art. 109 El proceso de evaluación del desempeño docente estará regido por los siguientes principios:
 - a. Todos los docentes son sujetos del proceso de evaluación.
 - b. Los resultados de la evaluación son un insumo para hacer reconocimiento a la gestión de los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán;
 - c. Los resultados de la evaluación proveen información para realizados programas de desarrollo y capacitación en beneficio del docente;

- d. Los resultados de la evaluación constituyen uno de los criterios para decidir sobre la promoción de los docentes;
- e. En cada periodo académico o curso que se imparta, los docentes procederán autoevaluarse a la vez que serán evaluados por los Jefes de Departamento y Decanos de Facultad, por los docentes (pares académicos) y por los estudiantes.
- Art. 110 La evaluación del desempeño docente será complementada por la evaluación realizada por el Comité de Evaluación Docente; el cual estará integrado por la Vicerrectoría Académica, el Instituto de Investigación y Evaluación Educativas a través de la Unidad de Medición de la Calidad de la Educación, y la Dirección de Evaluación. La evaluación de las actividades de los docentes de la UPNFM, se realizará anualmente empleando formularios de evaluación diseñados para tal fin.
- Art. 111 La evaluación académica del personal docente en servicio de la UPNFM deberá responder a los siguientes criterios:
 - a. Formación: Se refiere a la duración, la calidad y el nivel de los estudios de pregrado o de postgrado y de otras actividades de perfeccionamiento o actualización de los conocimientos del docente.
 - Docencia: Se refiere a la versatilidad, creatividad e independencia con que el docente planifica, dirige y coordina su labor académica y a la capacidad y cumplimiento de sus obligaciones administrativodocentes.
 - c. Investigación: Se refiere a la capacidad del docente para integrar equipos de investigación disciplinarios o interdisciplinarios y a la habilidad para planificar, dirigir y coordinar las actividades de investigación. Se valora también la originalidad, profundidad, aplicabilidad, independencia, productividad, medios con que se realiza.
 - d. Extensión: Se evaluará tomando en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en proyectos de vinculación social y el nivel de trascendencia y aceptación de los mismos.
 - e. Creatividad: Se considerarán los estudios, proyectos, procesos, diseños, productos o técnicas versátiles que contribuyan significativamente al avance del pensamiento, la ciencia, la técnica., el arte o las letras.
 - f. Administración académica: Se considerará la capacidad del docente para administrar adecuadamente la unidad a su cargo, especialmente en lo relativo al servicio de los alumnos. Se refiere también a su competencia para proponer planes y programas sobre políticas universitarias, detectar y orientar iniciativas y a sur habilidad para organizar y coordinar los aspectos técnico.

administrativos necesarios para el cumplimiento de los planes de trabajo.

g. Experiencia profesional: Se evaluará la labor profesional en relación con la especialidad del docente y/o con el campo en que se desempeña.

 Compromiso con la Institución: Se refiere a la actitud de dedicación y entrega al quehacer de la universidad en todas las

áreas de su competencia.

- Relaciones Interpersonales: Se considerará la relación fluida y respetuosa con los demás integrantes de la institución, la capacidad para integrar equipos de trabajo y la disposición para compartir experiencias académicas o profesionales con los demás profesores.
- Art.112 Los resultados de las evaluaciones a los docentes, serán compartidos primero con los evaluados en forma individual y luego se harán del conocimiento de los Departamentos Académicos, las Decanaturas, la Dirección Especial del Centro Regional de San Pedro Sula, la Vicerrectoría del CUED, o la de Investigación y Postgrado según corresponda. Asimismo, se harán del conocimiento de la Vicerrectoría Académica, y de la Rectoría.
- Art. 113 El Comité de Desarrollo Docente, en coordinación con el Comité de Evaluación dará seguimiento al proceso de evaluación, mediante la retroalimentación brindada a cada uno de los docentes.
- Art. 114 Con el propósito de retroalimentar el desempeño profesional de los docentes, además de las evaluaciones organizadas o planificadas por la administración central, las Facultades, Centros Universitarios, y Programas de pregrado y de postgrado podrán realizar de manera independiente, otras evaluaciones.
- Art. 115 El docente deberá conocer el manejo, propósito y resultados de la evaluación. Quien utilice intencionalmente la evaluación para perjudicar o favorecer a un docente o a terceros, será sancionado de conformidad con lo establecido en las normas académicas de nivel superior y en el presente reglamento.
- Art. 116 la evaluación del desempeño del docente se establecerá un reglamento especial que definirá los estándares bajo los cuales el mismo deberá ser evaluado.

TÍTULO VI

DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

CAPÍTULO ÚNICO

DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

- Art. 117 Dentro del proceso de mejoramiento continuo de los docentes en la UPNFM, la capacitación se constituye en un factor importante de actualización y desarrollo en términos de competencias cognitivas y habilidades pedagógicas de gestión docente, de comunicación y de relaciones interpersonales. Para ello la Universidad diseñará un programa de actualización docente interno y reconocerá las acciones de capacitación que acrediten los docentes, en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas a nivel nacional o internacional.
- Art. 118 Con el objetivo de promover la excelencia y liderazgo de los docentes de la UPNFM, aquéllos que deseen intervenir o participar en las actividades o cursos de la universidad gozarán de privilegios en el pago de los mismos, con descuentos y planes de pago especiales.

TÍTULO VII

DE LAS CATEGORÍAS ESPECIALES

CAPÍTULO I

DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA

- Art. 119 La jornada de dedicación exclusiva para el personal docente que realiza actividad extraordinaria en la institución, consiste de un tiempo completo dedicado exclusivamente a la actividad en la UPNFM. La compensación salarial corresponderá a un incremento del 50% al salario nominal total que devengue el docente en el momento de pasar a esta categoría.
- Art. 120 Se establecen como requisitos para alcanzar la categoría de Docente con Dedicación Exclusiva, los siguientes aspectos los cuales estarán sujetos a ser confirmados por el Comité de Desarrollo Docente y ratificado por el Consejo Superior Universitario.
 - a. Ser docente a tiempo completo con nombramiento en propiedad.
 - Haber laborado como docente a tiempo completo en propiedad para la UPNFM por un período no menor de 8 años.
 - Demostrar comportamiento ético en sus actuaciones profesionales y personales.
 - d. Presentar Plan de Trabajo a desarrollar durante ese período

- e. Presentar constancia del Departamento de Recursos Humanos, que acredite el estatus del solicitante.
- Poseer como mínimo el grado de maestria en el área de conocimiento en que se desempeña en la UPNFM. o una afín.
- g. Presentar declaración jurada de dedicación exclusiva para la UPNFM
- No haber sido sancionado por faltas graves o muy graves en la UPNFM o en otra institución en que haya prestado sus servicios.
- Haber demostrado compromiso con la institución, capacidad, eficiencia, honestidad y responsabilidad en el cumplimiento de sus labores docentes, en el trabajo de comisiones y en cualquier otra actividad académica que se le haya asignado
- No estar desempeñando un cargo directivo.
- Art. 121 El docente interesado en solicitar la dedicación exclusiva, presentará la solicitud al jefe de la unidad académica correspondiente, seis meses antes del periodo en que desee gozar de la misma. Dicha solicitud se presentará a través de los Decanos ante el Comité de Desarrollo Docente, quien emitirá un dictamen preliminar, el cual será presentado al Consejo Directivo y al Consejo Superior Universitario para su aprobación final.
- Art. 122 La jornada de dedicación exclusiva será aprobada por el Consejo Superior Universitario a propuesta de la Rectoría y de acuerdo con la disponibilidad financiera de la institución, por el término de un año. Su continuidad dependerá de la evaluación del desempeño que realice el Comité de Evaluación de Desempeño Docente y de la necesidad institucional.
- Art. 123 El desempeño del docente con dedicación exclusiva será evaluado periódicamente por el Comité de Desarrollo Docente, quien establecerá los estándares de evaluación y el formato correspondiente.
- Art. 124 El docente con Dedicación Exclusiva deberá asumir como mínimo los siguientes compromisos:
 - Mantener en alto su imagen personal, profesional y la imagen de la UPNFM;
 - b. Contribuir al desarrollo de la docencia, Investigación y extensión de la UPNFM;
 - c. Contribuir con el mejoramiento de la calidad de la Educación Nacional.

CAPÍTULO II

DE LA LICENCIA SABÁTICA

- Art. 125 La licencia sabática es el derecho que puede ejercitar un docente para ser eximido de sus labores universitarias ordinarias, con el objetivo de realizar dentro o fuera del país una actividad académica programada en beneficio de su propia superación intelectual o profesional, con pleno goce de su salario y demás derechos, por un período de seis meses consecutivos, o durante un plazo no mayor de un año, en atención de la calidad y relevancia del trabajo que desarrolla.
- Art. 126 Todo profesor que haya prestado sus servicios a la Institución durante seis años consecutivos a tiempo completo tendrá el derecho a disfrutar de una Licencia sabática. Para efectos de adjudicación de la Licencia sabática, la Rectoría realizará la respectiva convocatoria una vez al año, a mas tardar el primero de julio, con el fin de que dicha licencia pueda entrar en vigencia el primero de febrero del año siguiente.
- Art. 127 Además de los requisitos enunciados en los artículos anteriores el solicitante deberá reunir los siguientes requisitos:
 - Tener plaza de tiempo completo en propiedad;
 - No haber sido sancionado por faltas graves o muy graves;
 - El proyecto de trabajo que se presente para ser desarrollado durante el goce de la licencia sabática deberá tener la calidad científica y ajustarse a las políticas de la institución;
 - d. Acreditar buen desempeño profesional, sustentado en el Portafolio del docente o en las evaluaciones de su desempeño.
- Art. 128 Los proyectos de trabajo propuestos a desarrollarse durante el goce de la Licencia sabática, deberán corresponder a una de las siguientes categorías:
 - a. Proyecto de Investigación;
 - b. Obra Literaria;
 - c. Obra Artística;
 - d. Desarrollo de Patentes;
 - e. Proyecto de Vinculación Social;
 - Otros que se consideren pertinentes;

Todas estas categorías deberán definirse en los anexo del presente reglamento.

Art. 129 El docente interesado en solicitar una Licencia sabática, presentará la solicitud al jefe de la unidad académica correspondiente, por lo menos seis meses antes del período en que desee gozar de la misma.

Cuando se trate de un proyecto de investigación, de desarrollo de patentes o de un proyecto mixto de investigación y extensión, la solicitud para el par

financiamiento del proyecto en lo que corresponde al factor investigación, se someterá a aprobación de la Junta Directiva del Fondo de Apoyo a la Investigación de acuerdo a la disponibilidad financiera.

- Art. 130 El jefe de la unidad someterá al análisis del respectivo Consejo de profesores el proyecto propuesto para ser desarrollado en Licencia sabática. Este emitirá dictamen sobre la calidad del mismo, y establecerá las formas de control de ejecución y de evaluación al igual que la manera en que se suplirá la obligación académica del docente. La jefatura de la Unidad correspondiente enviará el Dictamen a la Vicerrectoría del CUED, a la Dirección Especial de Centro, o a la Facultad respectiva para que den su visto bueno y luego lo remitan al Comité de Desarrollo Docente, quien lo pasará al Consejo Directivo y al Consejo Superior Universitario para su aprobación definitiva.
- Art. 131 En caso de que se presenten varias solicitudes, se resolverá conforme al derecho de antigüedad, la calidad del proyecto a desarrollar y a la importancia del mismo para la institución y para el país.
- Art. 132 Durante el goce de la Licencia sabática, el docente estará obligado a dedicarse exclusivamente a las actividades del proyecto aprobado. En caso de incumplimiento el docente deberá reintegrar a la institución, los sueldos devengados durante dicho período, y deberá reincorporarse de inmediato a sus obligaciones académicas regulares en la UPNFM, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que corresponden.
- Art. 133 El beneficiario de licencia sabática, conservará los derechos de Autor cuando el trabajo sea un texto, sin embargo la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán tendrá la exclusividad de hacer la primera publicación, quedando para el docente, un 10% de las utilidades de la edición.
- Art. 134 El goce de Licencia sabática podrá interrumpirse por razones de emergencia justificadas, en casos autorizados por el Consejo Superior Universitario. El docente quedará liberado de toda responsabilidad respecto de las tareas que está realizando, durante el período que dure la emergencia.
- Art. 135 La Vicerrectoria Administrativa incluirá en el Presupuesto Anual de la Institución una partida para cubrir los costos de la Licencia sabática inclusive el valor de pasajes, impresión y encuadernación.

CAPÍTULO III

DEL PROFESOR VISITANTE

Art. 136 La categoría de Profesor Visitante tiene por objetivo apoyar el desarrollo académico, cultural y científico de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

- Art. 137 Se considera profesor visitante de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán al docente, técnico o especialista de otras universidades o instituciones extranjeras que visitan la universidad para desarrollar en un periodo determinado actividades de tipo académico, cultural, investigativo o administrativo. El profesor visitante podrá ser: especialista cultural y/o especialista académico científico y podrá considerarse como tal ya sea por invitación institucional o por que se encuentra gozando de Licencia sabática
 - El especialista cultural: es un experto profesional que visita la UPNFM por un periodo determinado, para desarrollar un proyecto específico. Este especialista puede ser director, o escritor de teatro, profesor de danza, director de orquesta, grupo coral o animador de proyectos similares;
 - b. El especialista académico: es un experto profesional cuyo propósito fundamental es asesorar y/o capacitar en el desarrollo académico científico y tecnológico al personal docente de la Universidad, ya sea impartiendo asignaturas de una carrera determinada, dirigiendo seminarios, y talleres sobre temas específicos o asesorando actividades de investigación y extensión;

El profesor visitante deberá permanecer en la universidad el tiempo que requiera el desarrollo del proyecto asignado, que puede ser desde tres semanas hasta un año.

- Art. 138 Para solicitar un profesor visitante la unidad interesada deberá presentar a la instancia correspondiente:
 - a. Una descripción detallada del proyecto a desarrollar en la UPNFM.
 - b. La duración del proyecto y metas a lograr;
 - c. El cronograma de ejecución;
 - d. Las formas de control de ejecución;
 - e. Una descripción detallada de la institución co-patrocinadora;
 - Los beneficios que el proyecto tiene para la institución.
- Art. 139 El profesor visitante cumplirá con las siguientes condiciones:
 - Regirse por las normas académicas y administrativas establecidas por la UPNFM y por el Estado de Honduras
 - Informar a las autoridades de la UPNFM sobre el avance de las actividades realizadas;
 - Dedicarse exclusivamente a las actividades profesionales descrites en el proyecto a ejecutar.

CAPÍTULO IV

DEL PROFESOR EMÉRITO

- Art. 140 Se define como Profesor Emérito al profesional que la UPNFM honra de manera especial por su labor meritoria dentro de la institución.
- Art. 141 Para ser distinguido como profesor emérito el candidato deberá reunir los siguientes requisitos:
 - Haber laborado como mínimo 25 años a tiempo completo ; para la institución
 - b. Acreditar un postgrado
 - Acreditar haber desarrollado una actividad docente extraordinaria en el campo de su competencia;
 - d. Acreditar producción científica, literaria, social, académica o administrativa;
 - Ser propuesto de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente reglamento.
- Art. 142 La nominación para Profesor Emérito se hará en las asambleas de facultad, en donde por lo menos tres de sus miembros deberán presentar la propuesta, la cual será discutida y en votación secreta aprobada, por dos terceras partes de los miembros presentes en la Asamblea como mínimo. La decanatura de la Facultad será la responsable de verificar los meritos que dieron lugar a la nominación.
- Art. 143 Una vez nominado el Profesor Emérito, el Decano de la Facultad correspondiente enviará la comunicación a la Vicerrectoria Académica, indicando los nombres de los profesores que hicieron la propuesta, el razonamiento de los proponentes y el resultado de la votación de la Asamblea. Esta Vicerrectoria lo remitirá al Consejo Directivo y al Consejo Superior Universitario para la aprobación respectiva. La comunicación oficial la hará el Rector.
- Art. 144 Los profesores Eméritos de la Universidad se considerarán invitados a todos los actos oficiales; tendrán derecho, previa autorización del Decano de Facultad respectiva, a dictar conferencias, dirigir tesis, participar en proyectos de investigación o de acción social y a asistir a las sesiones de Asamblea de Facultad, con voz pero sin voto.

CAPITULO V

DE OTROS RECONOCIMIENTOS DOCENTES

Art. 145 La UPNFM considerará como méritos de los docentes las actividades relacionadas con la docencia, investigación, administración, gestión extensión realizadas por ellos y que sean relevantes por su contribución en el cumplimiento de la misión de la Institución.

- Art. 146 El reconocimiento de una actividad académica meritoria podrá realizarse a través de:
 - a. El Consejo de profesores de la unidad académica respectiva;
 - b. La Rectoría, Vicerrectorías, Facultades, Direcciones u otras unidades académicas de la institución.
- Art. 147 Se establecen las siguientes distinciones meritorias:
 - a. Profesor distinguido del año en Docencia.
 - b. Profesor distinguido del año en Investigación.
 - c. Profesor distinguido del año en Extensión.
 - d. Profesor distinguido del año en Gestión universitaria.
- Art. 148 Los seleccionados como profesores distinguidos podrán recibir los siguientes reconocimientos:
 - a. Carta de reconocimiento extendida por el Consejo Superior Universitario;
 - Diploma extendido por las máximas autoridades universitarias;
 - Apoyo técnico o financiero para la realización de proyectos académicos innovadores y que sean de su interés;
 - Difusión de los avances o logros académicos realizados en revistas especializadas;
 - e. Ser propuesto para becas, pasantías o intercambios académicos al interior o exterior de la UPNFM;
 - f. Ser nominados para cargos en la administración de la universidad;
 - g. Una bonificación en metálico.
- Art. 149 El Consejo Académico normará los reconocimientos, a través de un reglamento especial.
- Art. 150 Al profesor que haya laborado a tiempo completo en la UPNFM durante 25 años, se le reconocerá esta labor con un diploma de reconocimiento y un pin de oro con el logotipo de la institución.
- Art. 151 Se podrán otorgar reconocimientos a profesores jubilados o retirados cuya labor sea significativa para la UPNFM y para la educación en general

Consejo Superior Universitario definirá la estrategia y las condiciones para otorgar este reconocimiento.

TÍTULO VIII

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO ÚNICO

- Art. 152 El Comité de Desarrollo Docente será instalado por la Rectoría de la UPNFM, previo a iniciar sus funciones, en los siguientes ciento veinte dias, después de la aprobación del presente reglamento.
- Art. 153 Los docentes que laboran en los programas especiales que funcionan en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán estarán igualmente regulados por las disposiciones del presente Reglamento.
- Art. 154 El personal docente que se encuentre laborando en la institución al momento de entrar en vigencia el presente Reglamento, conservará los derechos adquiridos mediante disposiciones anteriores cuanto aquellos le favorezcan.
- Art. 155 El docente que ya labore en la institución y que inicie estudios de postgrado posterior a la aprobación de este reglamento y para fines de acreditación y pago de grado académico, deberá contar con el visto bueno de la Junta Directiva del Comité de Desarrollo Docente y la aprobación final de la rectoría, quien previo análisis de la situación de necesidad de formación de recursos docentes dictaminará si los estudios a realizar por el docente son requeridos en la unidad donde presta sus servicios y si estos son afines a su formación de base.
- Art.156 Los docentes que se encuentren laborando en la UPNFM, al momento de entrar en vigencia el presente Reglamento, conservarán los puntos por méritos profesionales, acumulados hasta la fecha, de acuerdo a la tabla de méritos derogada.
- Art.157 El proceso de evaluación del desempeño docente continuará desarrollándose conforme a lo establecido por el Consejo Académico, hasta tanto no se cuente con el reglamento especial y los estándares a que hace referencia el artículo 116.
- Art.158 Los docentes podrán continuar acreditando puntos por méritos profesionales de acuerdo con la nueva tabla, considerando las categorías en las cuales aún no ha logrado el puntaje máximo.

- Art. 159 Los meritos profesionales que ya fueron acreditados con base en la tabla derogada por este reglamento, no podrán ser materia de acreditación en la nueva tabla en ninguna de las actividades.
- Art. 160 La descripción de las actividades de la Tabla de adjudicación de méritos profesionales formará parte del presente reglamento.
- Art. 161 Los casos no contemplados en el presente Reglamento o que resultaren ser casos no previstos, serán analizados por el Comité de Desarrollo Docente y resueltos por el Consejo Superior Universitario.
- Art. 162 El presente Reglamento podrá ser revisado por el Consejo Superior Universitario cuando éste lo considere necesario, sin que el lapso entre las revisiones exceda los cinco años. La revisión sistemática se hará con el objetivo de adaptarlo al desarrollo dinámico de la institución.
- Art.163 Toda disposición que se oponga al presente Reglamento, queda derogada.

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por el Consejo Superior Universitario

Dado en el Salón de Sesiones del Consejo Superior Universitario a los trece días del mes de diciembre del año dos mil cinco.

M.Sc. LEA AZUCENA CRUZ CRUZ PRESIDENTA M.Sc. OSCAR FRANCISCO MUNGUÍA SECRETARIO

ANEXO 1

Para efectos de este Reglamento, los términos definidos serán aplicados por la Institución y los docentes y tendrán el significado que a continuación se expresa:

- Actualización Docente Es la actividad que dentro de la Carrera Docente, realizan los profesores ya sea para progresar en el dominio de su propia disciplina o para adquirir las técnicas y mediaciones necesarias en el arte de la enseñanza superior universitaria y para llegar a conocer debidamente los contextos teóricos, prácticos y socio-políticos en que tendrá lugar su labor docente. Para efectos de reconocimiento de méritos profesionales se reconocerán como tales las actividades de carácter continuo y permanente, no terminales ni conducentes a título profesional, diferenciados por su intensidad horaria y su naturaleza en cuanto al tipo de participación que exigen. Comprende cursos, talleres y seminarios y acreditados mediante Constancias o Diplomas extendidos por instituciones reconocidas por la UPNFM.
- Asesoría Académica Es un proceso científico, continuo, integral y sistemático inherente a la actividad académica desarrollada en la Institución, que facilita la comunicación y la promoción del estudiante contribuyendo al desarrollo de sus potencialidades.
- Concurso Llamamiento y competición en que participan los docentes del nivel superior que aspiran a optar a una plaza vacante en la UPNFM de acuerdo a la normativa institucional.
- Desempeño Docente: Se refiere a los procesos y resultados que ponen de manifiesto las cualidades profesionales del docente, el espíritu de iniciativa y de cooperación la perseverancia en su labor y sus cualidades humanas que se reflejan en su actuación en el aula y en la interacción con sus estudiantes y compañeros docentes. Como indicadores de desempeño docente pueden considerarse los siguientes:
 - Reconocimiento de su labor por parte de sus jefes inmediatos superiores, compañeros y estudiantes;
 - Innovaciones pedagógicas en el aula;
 - Proyección a la comunidad a través del ejercicio docente;
 - Colaboración con el departamento al que pertenece en actividades que no sean parte de su actividad académica, pero que abonen a la mejor proyección de la institución
 - Acompañamiento docente extraordinario, tutorias, conferencias, talleres o seminarios solicitados por otros departamentos, que no sean parte de su carga académica.
- Distinciones especiales otorgadas por labor en el campo de su especialidad.

Labor sobresaliente en el campo de su especialidad en las áreas de la ciencia, la técnica, el arte, la cultura y el área social, cumplida por el docente en favor de una institución, comunidad o grupo organizado dentro o fuera país. Para su acreditación se deberá presentarse constancia oficial de la institución beneficiaria.

- Extensión Se refiere a las actividades académicas de proyección social y
 de servicio a la comunidad, que se realizan institucionalmente como parte
 de su quehacer académico, de la formación profesional y de la actividad
 normal de la Universidad. Se reconocerán como meritos profesionales
 aquellos proyectos de extensión no asignados al docente como parte de su
 carga académica.
- Grado Académico se refiere al nivel de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores adquiridos por el docente. Para ser reconocido como grado académico, el mismo deberá estar debidamente acreditado por el Consejo de Educación Superior.
 Por grado académico deberá entenderse los estudios Licenciatura, Maestría, Doctorado y las especialidades cuando sean homologables a alguno de estos grados.
- Instructor Académico: Es el docente que realiza funciones de apoyo a la labor académica y administrativa de las unidades académicas. Será un cargo de carácter interino. Deberá tener como mínimo el título de profesor de educación media en el grado de Licenciatura, en el área respectiva en la cual habrá de prestar sus servicios.
- Investigación: Es la actividad básica de las ciencias, que conlleva la indagación reflexiva, sistemática y crítica para el descubrimiento de nuevos datos o hechos, para el establecimiento de nuevas leyes y principios para la solución de problemas en cualquier área del conocimiento.
- Jornada de Trabajo: Se entiende por jornada de trabajo la cantidad de horas efectivas dedicadas por los docentes a las actividades de investigación, docencia, extensión, administración académica, orientación o capacitación docente.
- Personal Docente: Lo constituyen todos los docentes de la UPNFM, dedicados a administrar, organizar, dirigir, impartir, supervisar y orientar la actividad educativa y que llenan los requisitos establecidos en la normativa institucional para ser reconocidos como tales.
- Profesor Ad-Honorem: Es el profesional de la Universidad Pedagógica Nacional con grado mínimo de Maestria, que voluntariamente colabora sin recibir remuneración en labores académicas, científicas, artísticas o técnicas desempeñadas en la institución o fuera de ella, en un período distinto a su jornada de trabajo. La labor desempeñada deberá ser

identificada como una necesidad reconocida por la comunidad beneficiaria. Puede incluir fundación de bibliotecas, desarrollo de cursos, seminarios, conferencias, talleres, organización de campañas de alfabetización, fundación de institutos y/o proyectos similares que contribuyan al desarrollo de la comunidad o a la solución de su problemática.

 Publicaciones: Se entenderá como "Publicación" el texto impreso, de autoría individual o colectiva, cuyo tiraje (certificado por constancia editorial o colofón bibliográfico) no resulte inferior a los quinientos ejemplares. El texto podrá publicarse en forma autónoma o insertarse en el marco de una edición compartida, ya sea como libro o como órgano especializado (revista, semanario, o diccionario).

Se conceptualizan como publicaciones:

- Investigaciones: Trabajos académico-profesionales en torno a un tema o tópico de carácter humanístico, tecnológico o científico, acompañados de la bibliografía pertinente y susceptibles para ser publicados en libros, revistas arbitradas, diccionarios técnicos y semanarios.
- Selecciones antológicas: Pueden ser en prosa y o en verso, acompañadas por estudio introductorio, notas y referencias bibliográficas.
- Ensayos, reseñas y comentarios: Pueden ser sobre diversos temas de carácter científico, humanístico o tecnológico, con una extensión mayor de doce páginas a doble espacio, además de la bibliografía, más los gráficos o anexos que el trabajo requiera.
- Obras de Creación Literaria (poesía, narrativa, teatro....)
 presentadas como libros.
- Traducciones de obras científicas técnicas, literarias y artísticas: La responsabilidad como editor o coordinador de una publicación sea ésta de naturaleza periódica o de publicación única.
- Responsabilidad Académica: Se refiere a todas las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión administrativa académica que se asignen al docente en cada período académico.