UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÀN

REGLAMENTO DE CARRERA DOCENTE

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

Introducción

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

1. Exposición de motivos donde se hace alusión a antecedentes importantes de la UPNFM como su creación, disposiciones del Consejo de Educación Superior, las reformas del Estatuto de la Institución, la naturaleza de la institución, su quehacer en la vida educativa del país y definiciones de términos académicos que permitan claridad en la toma de decisiones futuras.

2. Definición de los objetivos de la carrera docente en los cuales se hace referencia al ingreso, permanencia y desempeño profesional del personal docente.

3. Definición de las categorías docentes donde clasifica los docentes por su nivel académico, su tiempo dedicado a las actividades en la UPNFM, su cargo administrativo-docente y sus 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.

4. La dedicación y campo de aplicación que define los tipos de jornadas y algunos casos especiales de estatus docente, lo cual está relacionado con los méritos profesionales logrados y que estén debidamente reconocidos.

5. Mención a la Licencia Sabática, definiéndola y estableciendo los requisitos que debe de cumplir un docente para lograr este tipo de beneficio y su forma de aplicación.

6. Inclusión de disposiciones para la permanencia y valoración del desempeño profesional, basándose para ello en la supervisión de la actividad académica del docente, sus méritos, distinciones profesionales y su antigüedad, además de su formación, actualización y perfeccionamiento docente.

7. Inclusión de 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 como el Reglamento de la Carrera Docente regulará las relaciones académicas y laborales de los docentes con la UPNFM, fueron tomados como referencias la Constitución de la República, Las Leyes de Previsión Social, el Código del Trabajo, Ley de Educación Superior y su reglamento, Normas Académicas del Nivel Superior, Estatuto de la UPNFM y su reglamento y los Derechos de los Docentes consignados en disposiciones anteriores emitidas por la UPNFM.

Exposición de Motivos

El Consejo Superior Universitario:

CONSIDERANDO: Qué conforme al 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 Acuerdo No. 2 contenido en el Acta No. 6 del Consejo de Educación Superior. La Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, se norma por la Ley de Educación Superior y su reglamento, por las Normas Académicas del Nivel de Educación Superior y por este Estatuto y demás reglamentos que emanen del mismo.

CONSIDERANDO: Que el crecimiento universitario, la diversidad de carreras y de niveles de formación, hacen del quehacer universitario una actividad compleja y quienes la prestan, por tener características diferenciales respecto a otro tipo de trabajadores, ameritan de un tratamiento legislativo especial en cuanto a sus derechos, obligaciones y en general respecto a las condiciones de trabajo y de vida en que deben realizar 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 que serán responsables de organizar y dirigir los distintos niveles del sistema educativo nacional. En ese sentido, asume la responsabilidad de implementar una educación humanística, científica y tecnológica, que se refleje en la relación docente alumnos, vinculada a 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 del 2002 aprobó las reformas al Estatuto de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán UPNFM.

CONSIDERANDO: Que se hace necesario reglamentar El Título VII, Capítulo I del Estatuto de la UPNFM y 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 articulo 247 del reglamento del estatuto de la Universidad Pedagógica Nacional francisco Morazán.

Acuerda:

Aprobar el Reglamento de la Carrera Docente de los Docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

TÍTULO I DE LA CARRERA DOCENTE
CAPITULO I
FINALIDAD, DEFINICIONES Y OBJETIVOS

Artículo 1. El presente Reglamento regula el ejercicio de la docencia, dentro de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y esta se define tal como lo establecen las Normas de Educación Superior como: "Es 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". Y el Estatuto de la UPNFM

Artículo 2. La investigación en este reglamento se definirá como lo establecen las Normas Académicas como la función académica que se realiza por medio un proceso sistemático y riguroso, por el cual se crea ciencia, se obtienen nuevos conocimientos y se desarrollan o adaptan nuevas tecnologías. Y responderá preferentemente a los intereses y necesidades nacionales.

Artículo 3. Para el presente reglamento la extensión es concebida como la función académica por la que se comunican los logros de la ciencia y la técnica a la comunidad en forma participativa.

Artículo 4. Se define al docente como el profesional universitario legalmente reconocido, responsable del proceso educativo a través del cual se logra la construcción de conocimientos, desarrollo de habilidades y ejercicio de valores necesarios para la formación de recursos humanos capaces de contribuir con el desarrollo de la sociedad. En la UPNFM, la docencia se desarrolla en el contexto de una práctica pedagógica participativa, creadora, crítica y dialogal que fomenta la construcción de conocimientos y valores, posibilitando el avance de los estudiantes hacia progresivos niveles superiores de autonomía. El docente de la UPNFM, además, deberá tener

conocimientos de metodologías y tecnologías que permitan optimizar el aprendizaje en modalidades diferentes a la presencial.

Artículo 5. El Reglamento Docente se orienta hacia el cumplimiento de los siguientes objetivos:

a. Normar el ingreso y permanencia de los docentes de la UPNFM a través del diseño e implementación de un sistema de selección, vinculación y categorización docente acorde con las necesidades, filosofía y misión institucional, procurando la dignificación y el pleno reconocimiento de la labor formativa que dicho estamento tiene bajo su responsabilidad.
b. Señalar las funciones, deberes y derechos de los docentes
c. Garantizar la estabilidad en sus cargos a los docentes universitarios mediante el cumplimiento de las normas del estatuto y de este reglamento.
d. Constituir un equipo docente cualificado, que garantice el cumplimiento de la misión y el proyecto educativo institucional.
e. Permitir el desarrollo integral y profesional del personal docente, mediante la creación de un sistema de evaluación permanente que conduzca a la potencialización y al mejoramiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje.
f. Ofrecer programas de formación docente que apunten a la cualificación de dicho personal, dentro de una política de mejoramiento continuo de la actividad académico - investigativa.
g. Promover el espíritu investigativo y la producción intelectual del personal docente en todas sus manifestaciones, como una estrategia para afianzar y fortalecer los procesos académicos de la Institución, permitiendo de otra parte el desarrollo personal y profesional de los docentes.
h. Permitir la participación y representación democrática de los docentes en los órganos de dirección de la Corporación, mediante la creación y definición de un sistema de participación democrática que para tales fines establezca la Institución.

CAPÍTULO II
DE LA NATURALEZA, CLASIFICACIÓN DEL DOCENTE

Artículo 6. El personal Docente de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán está conformado por personas que orientan y comparten con sus alumnos experiencias de aprendizaje, motivan, activan y facilitan la búsqueda del conocimiento con actitud emprendedora e investigativa. A la vez inculcan valores humanos e inducen al cambio para el logro de la formación integral del alumno, mediante la participación de éste en actividades de orden académico, investigativo, cultural y/o deportivo.

Artículo 7. La actividad académica universitaria comprende el desarrollo de las siguientes funciones:

a.- **Docencia**: Comunicar el conocimiento, la técnica, el arte y la cultura, desarrollar la interdisciplinariedad del conocimiento, hacer uso de metodologías, técnicas y recursos de enseñanza – aprendizaje congruentes con la naturaleza de la disciplina, los objetivos de aprendizaje y la naturaleza del educando, aplicar procesos de evaluación coherentes con la naturaleza de la disciplina, los objetivos y los niveles de enseñanza y aprendizaje , promover el desarrollo integral del estudiante del nivel superior, desarrollar la actitud crítica del estudiante a través de recursos metodológicos, orientar todas las acciones al logro de la misión, visión y objetivos institucionales, así como al perfil profesional que se pretende lograr en el educando.

b.- I**nvestigación**: Aplicar métodos y técnicas científicas en la ejecución de trabajos, proyectos y realización de estudios relacionados con la solución de los problemas nacionales y regionales, los cuales son dados a conocer a la sociedad hondureña y a la comunidad regional e internacional a través de la producción escrita y elaboración de informes científicos y tecnológicos.

c.- **Extensión**: Desarrollar actividades y programas relacionados con asignaturas, practica profesional, talleres y laboratorios con miras a involucrar al estudiante en la dinámica de los fenómenos sociales, proyectar la educación superior hacia la comunidad nacional y corroborar en la realidad la validez de los productos científicos, tecnológicos y profesionales, fortaleciendo así mismo la identidad nacional mediante la vivencia y estudio en las comunidades, y difundiendo la cultura por medio de la ciencia, técnica, arte y deporte.

d.- Integrar comisiones: Apoyar la consecución de la misión, visión y objetivos de la institución y carrera participando activa y decididamente en todos los equipos de trabajo que se organicen a nivel de Consejo Académico, Facultad, Departamento Académico y Carrera, así como brindar asesoría u opinión técnica en dictámenes que se le soliciten en relación a planes de estudio u otro documento técnico de esta u otra universidad.

e.-Formación: Participar en Talleres, seminarios y toda actividad de formación, actualización y perfeccionamiento a nivel de curso de especialización o post-grado que la institución promueva para el perfeccionamiento continuo de su personal a nivel institucional, nacional, regional e internacional y otros que a través de su propia iniciativa gestione con otras instituciones u organismos.

Artículo 8. En la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, la carrera docente se puede realizar a través de las modalidades didácticas de presencial y distancia en las que se desarrollan los planes de estudio que oferta la institución.

Artículo 9. Modalidad Presencial: es la que promueve la interacción continua y directa entre el docente y el educando, para el logro en conjunto de los objetivos del curso.

Artículo 10. Modalidad a Distancia: suscita el estudio autónomo del educando y el docente desarrolla el rol de tutor en el logro de los objetivos propuestos para el curso utilizando para ello estrategias metodológicas acordes a esta modalidad.

CAPÍTULO III
DE LA DEFINICIÓN Y LA CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

Artículo 11. El docente es aquel 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 título mínimo de maestría, debidamente reconocido.
b) Haber sido calificado satisfactoriamente en el sistema de selección establecido.
c) Acreditar producción intelectual de importancia en su profesión y/o en la docencia, tal como publicaciones en libros y revistas, conferencias escritas, ponencias escritas en eventos nacionales e internacionales exposiciones, películas, grabaciones videos, desarrollos tecnológicos y otros que evidencien su desempeño profesional

Artículo 12. El Instructor es un graduado de la UPNFM que por sus meritos académicos, deportivos y artísticos inicia su carrera docente, para lo cual 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 será una categoría transitoria por un máximo de 5 años periodo durante el cual deberá obtener su maestría y la formación pedagógica del nivel superior

Artículo 13. Quienes conforman el personal Docente, en razón a su dedicación y a las funciones propias de la actividad que desempeñan, se clasifican así:

a. Según el nivel académico.
   - Profesor I : Con grado de Maestría y formación pedagógica en el nivel superior, con dos años de experiencia en cualquier nivel de la educación.

- Profesor II: Con Grado de maestría y formación pedagógica en el nivel superior y cinco (5) años de experiencia en el campo de la docencia universitaria.
- Profesor III con grado de Doctorado y formación pedagógica en el nivel superior y con siete (7) años de experiencia.
- Profesor IV con grado de Doctorado y formación Pedagógica en el nivel superior y con diez (10) años de experiencia en el campo de la docencia universitaria y la investigación.

b. Según el tiempo dedicado a las actividades de la UPNFM.

- Dedicación exclusiva
- Tiempo completo
- Medio tiempo
- Por hora
- Interino

c. Según el cargo que desempeñe
- Directivo docente.
- Profesor
- Instructor

d. Según Modalidad en que se desempeñe
- Profesor de Modalidad Presencial
- Profesor de Modalidad a Distancia

e. Según categorías especiales
- Licencia sabática
- Profesor visitante.
- Profesor especial
- Profesor emérito
- Profesor jubilado
- Profesor Ad- honores

Artículo 14. Las categorías referidas en el artículo anterior tienen los siguientes requisitos:

Categoría Instructor: se requiere:

a. **Gestión docente**. Acreditar experiencia como docente mínimo de un año (1), en cualquier nivel del sistema educativo con buen desempeño, y con índice académico que lo habilite para continuar estudios de Post Grado.

b. **Estudios superiores realizados**. Acreditar el (los) Título(s) de estudios de Pregrado a nivel de Especialización, relacionados

directamente con la función académica del docente, o con su profesión.

c. Las requeridas para ingresar a la Universidad como docente plasmados en el Estatuto de la Universidad.

Categoría Profesor I: se requiere:

a. **Gestión docente**. Acreditar experiencia como docente mínimo de dos (2) años en cualquiera de los niveles de la educación.

b. **Estudios superiores realizados**. Acreditar el (los) Título(s) de estudios de Pregrado y Postgrado a nivel de Maestría relacionados directamente con la función académica del docente, o con su profesión y con formación pedagógica del nivel superior o su equivalente.

c. **Capacitación.** Acreditar la aprobación de por lo menos 10 puntos en capacitación de acuerdo al escalafón de la UPNFM:

d. **Experiencia Investigativa**: Haber participado en proyectos de investigación debidamente acreditados y productos que se deriven de ella.

e. 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 y la formación pedagógica en el nivel superior o su equivalente y sean seleccionados mediante concurso para cubrir una plaza por licencia, jubilación, renuncia o plaza nueva temporal.

Categoría Profesor II: se requiere:

a. Gestión docente. Acreditar experiencia como docente mínimo de cinco (5) años en el nivel superior

b. Estudios superiores realizados. Acreditar el (los) Título(s) de estudios de Maestría, relacionados directamente con la función académica del docente, o con su profesión y con formación pedagógica del nivel superior o su equivalente

c. Capacitación. Acreditar la aprobación de por lo menos 15 puntos en méritos profesionales en capacitación de acuerdo al escalafón de la UPNFM:

d. Experiencia Investigativa: Haber participado en proyectos de investigación como investigador principal debidamente acreditados y productos que se deriven de ella.

A esta categoría también podrán acceder aquellos profesionales que sin haber estado vinculados a la UPNFM en calidad de docentes, presenten el título de Maestría y la formación pedagógica del nivel superior o su equivalente.

Categoría Profesor III: se requiere:

a. Gestión docente. Acreditar experiencia como docente mínimo de siete años en el nivel superior.

b. Estudios superiores realizados. Acreditar el (los) Título(s) de estudios a nivel de Doctorado , relacionados directamente con la función académica del docente, o con su profesión y con formación pedagógica del nivel superior o su equivalente

c. Capacitación. Acreditar la aprobación de por lo menos 20 puntos en méritos profesionales en capacitación de acuerdo al escalafón de la UPNFM:

d. Experiencia Investigativa: Haber participado en proyectos de investigación como gestor e investigador principal debidamente acreditados y productos que se deriven de ella.

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

a. Gestión docente. Acreditar experiencia como docente mínimo de diez (10) años en el nivel superior.

b. Estudios superiores realizados. Acreditar el (los) Título(s) de estudios de Pregrado y Postgrado a nivel de Doctorado , relacionados directamente con la función académica del docente, o con su profesión y con formación pedagógica del nivel superior o su equivalente

c. Capacitación. Acreditar la aprobación de por lo menos 25 puntos en méritos profesionales en capacitación de acuerdo al escalafón de la UPNFM:

d. Experiencia Investigativa: Haber participado en proyectos de investigación como gestor e investigador principal debidamente acreditados y productos que se deriven de ella, de preferencia publicaciones de libros y artículos especializados

Categoría Profesor IV: se requiere:

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

Artículo 15. El docente de Dedicación Exclusiva es aquel que tiene vinculación única y exclusivamente con la UPNFM con una dedicación de ocho (8) horas diarias de trabajo académico distribuidas en Docencia, investigación y extensión.

Artículo 16. El Docente de Tiempo Completo es aquel que tiene vinculación con la UPNFM con una dedicación de ocho (8) horas diarias de trabajo académico, distribuidas en Docencia, investigación y extensión.

Artículo 17. El Docente de Tiempo Completo, en razón al tipo de contratación se clasifica así:

- Docente con contrato individual de trabajo por tiempo indefinido o docente de planta cuya vinculación 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
- Docente con contrato profesional de trabajo por tiempo limitado, o Docente interino cuya vinculación corresponde al período lectivo únicamente, entendido éste como el tiempo de programación de los cursos regulares durante cada periodo académico y que corresponderá a un total de 35 horas semanales, distribuidas en actividades de docencia, investigación y extensión.
-

Artículo 18. El Docente de Medio Tiempo es aquel que tiene vinculación con la universidad con una dedicación de veinte (20) horas semanales de trabajo académico en el período lectivo, distribuidas en las siguientes actividades: Docencia, investigación y extensión. Estos profesionales pueden ser contratados a través de contrato de trabajo por tiempo indefinido cuando son docentes de planta o a través de contrato profesional de trabajo por tiempo limitado cuando el docente se clasificará como interino.

Artículo 19. El Docente por hora o de Cátedra, es aquel que tiene vinculación 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, y por lo tanto tendrá vinculación interina.

Artículo 20. El Profesor Interino es el profesor que se nombra por un ciclo lectivo y podrá otorgarse contrato en esta categoría por:

- Jubilación
- una vacante repentina
- llenar una plaza nueva temporal
- Sustitución de un profesor que goce de permiso por: maternidad, enfermedad, estudios, o para desempeñar otro cargo fuera o dentro de la institución.

En los casos de jubilación si el docente reúne los requisitos podrá concursar a la plaza vacante y se le consignara un contrato por periodo indefinido.

Artículo 21. Los requisitos mínimos para ser contratado como Profesor Interino son los que corresponden, en la mayor medida posible, a la categoría de Instructor y / o profesor. No tendrá voz ni voto en ninguna Asamblea. Será propuesto por la Jefatura del Departamento correspondiente una vez que ha completado el proceso de selección conforme lo establecido en el Comité de Desarrollo Docente y aprobado por la Rectoría

Artículo 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 los demás que considere este reglamento

Artículo 23. El profesor directivo docente es aquel que ha sido electo o nombrado para dirigir y asistir una unidad técnica, departamento académico, o coordinar una carrera, jefes de laboratorios y talleres. Los requisitos para optar a estos cargos están establecidos en el Estatuto de la Universidad y su Reglamento.

Artículo 24. El personal docente de la UPNFM que por la naturaleza de su trabajo labore los días de descanso o feriado se le concederá el siguiente día hábil.

Artículo 25. Licencia Sabática es a la que tiene derecho un docente para 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 superación intelectual o profesional. El docente interesado en gozar de la licencia sabática presentará 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 Docentes que acredite el status del solicitante con respecto a la institución.

Artículo 26. Profesor visitante es la persona contratada o invitada por la UPNFM por la vía de los convenios con otras universidades, para que preste sus servicios profesionales por un período no mayor de dos años, para dictar cursos o colaborar en algún proyecto de investigación o de acción social.

Artículo 27. Para ser contratado como docente visitante, se requiere tener como mínimo el grado de licenciado, si es extranjero, debe haber tenido una relación previa con la Institución como profesor visitante invitado por sus competencias profesionales en el marco de los intercambios suscritos en los convenios con instituciones similares

Artículo 28. El nombramiento del Profesor Invitado se deberá justificar por una de las siguientes razones:

a) Se trata de un profesor nacional o extranjero de singulares méritos que goza de la recomendación de autoridades académicas de otros centros de enseñanza superior muy bien reputados.
b) Sus servicios a la docencia y a la investigación universitaria han sido distinguidos y amplios.
c) Se trata de ex alumnos o docentes de la UPNFM que residen en el exterior y que se destacan por sus meritos profesionales y científicos

Artículo 29. La propuesta de nombramiento para profesores invitados la hará el Consejo de Facultad al Consejo Académico, quien lo elevará a las instancias correspondientes para su aprobación. La propuesta será valida por seis meses contados a partir del momento en que el Consejo Superior Universitario dio su aprobación.

Artículo 30. En la propuesta se deben indicar las actividades que se encargarían al profesor invitado, con una carga académica de por lo menos 20 (veinte) horas semanales. El salario será fijado por el (la) Rector (a) dentro de los límites señalados por el Consejo Superior Universitario.

Artículo 31.Profesor Especial es el profesional contratado por la Universidad , que aun cuando no cumpla con los requisitos establecidos para laborar en la institución, tienen competencias técnicas especializadas y sobresalientes y se contrata por un periodo lectivo para atender clases u otras actividades educativas en las que la institución no cuente con el personal calificado para atender esas tareas. Su salario será fijado por el Consejo Superior Universitario.

Artículo 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 trascendental para 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, Consejos de Departamento, Consejo Directivo, 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 aprobado por el Consejo Superior Universitario

Artículo 33. Para recibir la condición de Profesor Emérito será preciso:

- Ser Profesor de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
- Haber prestado servicios de reconocido valor a la educación y a la cultura.

Artículo 34. El Profesor Ad-Honorem es la persona con el grado mínimo de Maestría que colabora sin recibir remuneración alguna, con funciones propias de un profesor, en actividades de Docencia, Investigación, Extensión. Deberá cumplir en sus funciones con lo establecido por la Facultad en la que presta sus servicios. No tendrá en ningún caso los derechos de los profesores contratados por la institución. El nombramiento será propuesto por un periodo académico como mínimo, a propuesta del Jefe de Departamento respectivo, con el visto bueno de la Vice Rectoría Académica y ratificado por la Rectoría

Artículo 35. El tiempo servido como profesor Ad-Honorem puede computarse cuando el profesor ingresa a Régimen Académico, exclusivamente por los efectos de asignación de categoría, previa autorización por parte del Vicerrector Académico y la autorización final del (la) rector (a), siempre y cuando haya relación de consecutividad entre dicho tiempo y el nombramiento en propiedad.

Artículo 36. El profesor ad-honorem jubilado es el docente con categoría mínima de profesor, que colabora en actividades de docencia, investigación y extensión. A solicitud del profesor o del Jefe de Departamento interesado en aceptar sus servicios, se someterá a conocimiento y aprobación del Consejo del Departamento respectivo su plan de trabajo.

Artículo 37. El profesor ad honoren jubilado será propuesto por la unidad académica en la cual prestará sus servicios, como mínimo por un periodo académico y será sometida su propuesta a la aprobación final de la Decanatura, Vice Rectoría Académica así como de la Rectoría, quienes juzgarán la excelencia y la conveniencia institucional de la propuesta y confirmará La misma según las necesidades de la institución.

Artículo 38. Para los efectos legales, se considerará al profesor ad-honoren jubilado, como un profesional de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y Recibirá remuneración simbólica por una hora profesor del salario base de su categoría establecido en el escalafón institucional.

TITULO III
DEL INGRESO Y DEL SISTEMA ESCALAFONARIO
CAPITULO I
DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE

Artículo 39. Para vincularse al personal Docente de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán en cualquier caso se requiere:

a. Cumplir con los procedimientos de convocatoria, selección y contratación que la Institución establezca.
b. Cumplir con los requisitos establecidos en este Reglamento.
c. Cumplir con los requisitos especiales que se definan y establezcan para el desempeño del cargo.

Artículo 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 aprobación, así como asegurar su cumplimiento.

Este organismo estará conformado por:

a. El Vicerrector Académico
b. El Vicerrector de Investigación y Postgrado
c. El Vicerrector de Educación a Distancia
d. El Vicerrector Administrativo
e. El Director Especial del Centro Universitario de San Pedro Sula
f. Los Decanos de facultad
g. El jefe de Recursos Humanos quien fungirá como Secretario Técnico del Comité
h. La Presidencia del comité será rotativa entre los Vicerrectores, anualmente

Artículo 41. Son funciones de Comité de Desarrollo Docente:

a. Definir políticas y proponer planes de mejoramiento, capacitación y desarrollo Docente.
b. Definir criterios y procedimientos de Evaluación para el Desempeño Docente.
c. Proponer líneas de formación y actualización para el desarrollo del docente.
d. 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
g. Pronunciarse sobre los dictámenes que el Departamento de Recursos Humanos presente.

Artículo 42. Para el cumplimiento de sus funciones el Comité de Desarrollo Docente se apoyará en las unidades académicas y las unidades técnicas quienes presentarán a este Comité las necesidades institucionales en materia de formación y actualización de recursos docentes

Artículo 43. El Comité de Desarrollo Docente se reunirá mensualmente de manera regular y en forma extraordinaria cuando se considere necesario

Artículo 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 a través de la Oficina de Recursos Humanos, en donde se hará el análisis y dictaminen preliminares de los mismos y se presentara al Comité de Desarrollo Docente para su ratificación.

Artículo 45. El ingreso a la universidad se realizara por la vía de concursos de oposición que incluirá los siguientes procesos:

a. 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 los 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
f. Realización de entrevistas a cargo del Jurado
g. Dictamen del jurado
h. Ratificación del dictamen por el Comité de Desarrollo Docente.
i. Presentación de propuesta de nombramiento del profesional seleccionado a el (la) rector(a)

Artículo 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 los competencias requeridas para el cargo.

Artículo 47. Para el llamamiento a concurso se requerirá informar por todos los medios internos y externos disponibles lo siguiente:

a. Nombre y características del puesto, horario de trabajo, duración y número de horas de contratación.
b. Requisitos establecidos por el Estatuto y este Reglamento para el desempeño del cargo.
c. Documentación y constancias requeridas para participar en el concurso.
d. Lugar y fecha límite fijada a los concursantes para presentar la documentación

e. Indicar el lugar 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 como mínimo:

a. Ser ciudadano hondureño en ejercicio de sus derechos civiles, o extranjero legalmente residenciado o autorizado por la ley para ejercer como docente.
b. Acreditar el grado mínimo de maestría con formación pedagógica del nivel superior, requerido en el campo específico del conocimiento en el cual prestará sus servicios profesionales,
c. Titulo debidamente incorporado y registrado en Educación Superior.
d. Acreditar la pertenencia a un colegio profesional.
e. Acreditar mínimo dos (2) años de experiencia como docente en cualquier nivel de la educación nacional, de preferencia en educación superior.
f. Acreditar mínimo dos (2) años de experiencia profesional certificada de desempeño laboral, en el área de conocimiento en la que actuará como docente
g. Ser aceptado según el perfil establecido para el cargo, dentro del proceso de selección de personal que tiene establecido la institución.
h. Estar en pleno goce de sus derechos ciudadanos, y estar solvente con el Estado.

Artículo 49. El proceso de selección de docentes se realiza atendiendo las siguientes etapas:

a. Las Vicerectorías y la Dirección Especial del CURSPS en coordinación con sus unidades académicas (Facultades, Programas, Departamentos) recibirán las solicitudes de personal docente en base a las necesidades específicas de sus unidades y lo presentan al Comité de Desarrollo Docente, el cual realiza el llamamiento a concurso.
b. La Oficina de Recursos Humanos, recibe, ordena, clasifica, analiza y da un dictamen respecto a la documentación presentada por los aspirantes a cubrir la plaza docente sometida a concurso.
c. El Comité de Desarrollo Docente, selecciona el jurado responsable de realizar las pruebas de oposición y las entrevistas correspondientes en base a una matriz definida al respecto en este reglamento y emitirán dictamen.
d. El Jurado presentará el dictamen al Comité de Desarrollo Docente para su ratificación final.
e. El Comité de Desarrollo Docente informará a la Rectoría para que de su visto bueno, y posteriormente este 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. La Oficina de Recursos Humanos recibe la solicitud de contratación previamente autorizada por las unidades académicas correspondientes y realiza el trámite de contratación y de afiliaciones.
g. La Rectoría emitirá el acuerdo respectivo de contrato o nombramiento según el caso.

Artículo 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 a éste en primera instancia, el cual resolverá en el termino de cinco días hábiles y en segunda instancia ante el Consejo Superior Universitario, quien resolverá en su próxima sesión.

Artículo 51. El concurso podrá declararse desierto por las siguientes razones:

a. Porque ningún candidato se inscribe.
b. Porque ninguno de los aspirantes inscritos obtenga la calificación mínima requerida.

Artículo 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 los aspirantes seleccione al que más se acerca a los requisitos establecidos y recomendará a la Rectoría nombrar interinamente un profesor hasta que se encuentre el personal que reúna los requisitos establecidos en este reglamento

CAPITULO II
DEL ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 53. Entiéndase por escalafón a la clasificación de los docentes que laboran en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, a tiempo completo y medio tiempo, atendiendo a los méritos, el desarrollo profesional, su cargo y su gestión.

Artículo 54. El escalafón de los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, es el instrumento que regula las relaciones de trabajo entre la Institución y los profesores en lo concerniente a su retribución por su desempeño profesional. La categorización establecida en el artículo trece de este reglamento la hará el Comité de Desarrollo Docente y tendrá en cuenta los requisitos de ingreso y de desarrollo en la categoría alcanzada.

Artículo 55. La categorización Docente tiene los siguientes objetivos.

a. Facilitar la administración del cuerpo Docente
b. Contribuir al mejoramiento permanente de la Calidad académica de la Universidad Pedagógica.
c. Establecer mecanismos de actualización de los docentes según sus méritos académicos y profesionales.
d. Velar por la estabilidad y desarrollo del personal Docente

e. Constituirse en factor de incentivo para el cuerpo Docente.

Artículo 56. Para ingresar a la categorización se obliga a tener los siguientes requisitos:

a. **Experiencia profesional**. Se refiere al tiempo, a los cargos y a las funciones desempeñadas en el ejercicio profesional, debidamente certificadas. En el caso de los instructores deberán tener de preferencia experiencia profesional en cualquiera de los niveles. La experiencia docente mínima para ingresar a la categorización en el nivel superior para el profesor I, II, III y IV 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 ser categorizado se necesita mínimo dos años de ejercicio Docente en la Universidad Pedagógica Nacional.
c. **Estudios superiores realizados**. Se refiere a la realización, terminación y obtención del Título respectivo de estudios de Postgrado, relacionados directamente con la función académica del docente o con su profesión.
d. **Experiencia Investigativa**. Se refiere a la participación activa en proyectos de investigación y productos que se deriven de ella.

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

CAPÍTULO I
DE LAS ASIGNACIONES SALARIALES Y NIVEL ACADÉMICO

Artículo 57. El presente escalafón regula las retribuciones salariales que la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán pagara a los docentes que laboran a tiempo completo, como medio tiempo y por hora.

Artículo 58. El escalafón establece un sueldo base y colaterales; por grado académico, años de servicio, méritos profesionales y cargo. Los colaterales se basan en asignaciones porcentuales aprobadas por el Consejo Superior Universitario.

Artículo 59. El profesor que acredite un grado académico que no corresponde específicamente a la actividad académica que realiza en la institución, se le reconocerá como colateral el 50% por nivel académico, salvo casos en que el pensum de la carrera cursada se relacione significativamente con la actividad académica desempeñada, en cuyo caso se le reconocerá el 75%

Artículo 60. El sueldo base y los colaterales de grado académico, méritos profesionales y cargo desempeñado están determinados por resolución del Consejo Superior Universitario y podrán ser revisados y actualizados

periódicamente por lo menos cada dos años, en base análisis elaborado por el Comité de Desarrollo Docente.

Artículo 61. Los docentes que se encuentren laborando en la institución y que no acrediten la formación pedagógica del nivel superior tendrán un periodo no mayor de un año para cumplir este requisitos y no tendrán derecho a las compensaciones contempladas en este Reglamento. Se exceptúan aquellos casos especiales donde la formación pedagógica es inherente al Post-Grado cursado.

Artículo 62. 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 calculo de las compensaciones salariales. El Consejo Superior resolverá la modificación del sueldo base y los colaterales considerando los aspectos de costo de vida y fluctuación de la moneda nacional.

Artículo 63. 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. Cumpliendo cuarenta horas semanales de trabajo en la Universidad.

Artículo 64. El salario base de un profesor de medio tiempo será el 50% de lo establecido como sueldo base al profesor que labora a tiempo completo y cumplirá un mínimo de 20 horas semanales de trabajo.

Artículo 65. Para efecto de este Reglamento se define como hora clase el tiempo determinado para que el docente desarrolle con sus alumnos las actividades planificadas con ese propósito. La hora clase tiene una duración de 50 minutos reloj.

Artículo 66. El salario de un profesor por hora estará determinado por el número de asignaturas o de actividades que desarrolle, y su asignación corresponderá a la tabla existente. Cualquier modificación de la misma será a criterio del Consejo Superior Universitario, considerando la calificación académica.

Artículo 67. Los pagos que por nivel académico se realicen estarán determinados por la tabla siguiente:

Maestría	140%
Doctorado	160%
Post doctorado	180%

En la actualidad los docentes con titulo de licenciatura reciben una compensación de 104% por este nivel, la cual se mantendrá para los docentes con antigüedad en la institución, dado que en la actualidad el requisito mínimo para ingresar a laborar como docente en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, es el grado de maestría.

Artículo 68. Se entenderá por años de servicio la experiencia legalmente acreditada que el profesional ha adquirido ejerciendo en actividades de docencia, investigación o extensión en instituciones del nivel superior, en el sistema educativo hondureño. La experiencia obtenida simultáneamente en dos instituciones será reconocida como una sola.

Artículo 69. 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:

1.	Cinco (5) años de servicio	15%
2.	Diez (10) años de servicio	30%
3.	Quince (15) años de servicio	50%
4.	Dieciocho (18) años de servicio	70%
5.	Veintiún (21) años de servicio	90%
6.	Veinticuatro (24) años de servicio	110%
7.	Veintisiete (27) años de servicio	130%
8.	Treinta (30) años se servicio	150%

Artículo 70. Para el reconocimiento de los años de servicio únicamente serán considerados los docentes que laboren en la institución a tiempo completa y medio tiempo y se calculará conforme al sueldo base establecido. Al profesor que labore por hora clase solo se le reconocerá la antigüedad para efecto de pago de vacaciones.

Artículo 71. El cálculo de años de servicio de los docentes se hará en la forma siguiente:

a. Diez meses de servicio a tiempo completo equivale a un año de servicio a tiempo completo.

b. 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.

Artículo 72. Cuando el docente labore a medio tiempo y se le hayan acreditado sus quinquenios y pasara a laborar a tiempo completo, esos quinquenios acreditados se le continuarán reconociendo como tales o sea 2.5 años de tiempo completo.

Artículo 73. El docente con categoría de dedicación exclusiva recibirá además de su salario un porcentaje adicional equivalente al cien por ciento (100%) de su sueldo base, con un total de 35 horas de trabajo.

CAPÍTULO II
DEL RECONOCIMIENTO DE LOS MÉRITOS PROFESIONALES

Artículo 74. 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 estímulos 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.

Artículo 75 Se entenderá por mérito profesional toda acción que el docente haya realizado, acreditada por autoridad competente, para perfeccionar o actualizar su formación académica y para mejorar la eficiencia de su desempeño profesional en el nivel de educación superior. Para efectos de reconocimiento el docente acumulará un puntaje máximo de 300 puntos, de los cuales el 45% como mínimo corresponderá a actividades de docencia.

Artículo 76. La valoración de los méritos profesionales se basa; en la naturaleza de la institución como centro formador de educadores, así como 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.

Artículo 77. La compensación salarial por méritos tomará en cuenta no solo la preparación académica, sino también la calidad de desempeño docente en las áreas de investigación y extensión, lo mismo 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.

Artículo 78. 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 este Reglamento de conformidad al puntaje siguiente :

a. Cincuenta (50) puntos 55%
b. Cien (100) puntos 65%
c. Ciento cincuenta (150) puntos 75%
d. Doscientos (200) Puntos 85%
e. Doscientos Cincuenta (250) Puntos 95%
f. Trescientos (300) Puntos 105%

El docente tendrá una amplia gama de posibilidades que de acuerdo a su formación es posible valorar, por lo cual la ponderación contempla márgenes en los cuales se podrán consignar los puntajes por méritos en las actividades en las que el docente sobresalga.

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 de carácter continuo y permanente, no terminales ni conducentes a título profesional, diferenciados por su intensidad horaria, 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 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 más amplio marco de una edición compartida, ya sea como libro o como órgano periodístico (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 científicas, técnicas artísticas y literarias	4	2	8

C. Congresos, Conferencias Magistrales			**(26)**
Participación a título personal o institucional del docente como expositor o coordinador en eventos que ostenten la categoría de Congreso Nacional o y deben ser acreditados por la organización o institución reconocida.			
• 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. Incluye la capacidad para interpretar textos de cultura general o especializados, se reconocerán cuando no sean inherentes a su disciplina de trabajo.			
• Traducción oral	4	1	4
• Traducción escrita	4	1	4
E. Certámenes ganados			**(14)**
Participación exitosa en eventos artísticos, literarios, científicos, deportivos, culturales y 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 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 la prueba de su eficiencia o la creación y ensayo de una técnica de Dirección de Aprendizaje en cualquier nivel educativo y similares.			
• 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 período 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 a 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.			
• Investigación Científica	10	2	20
I. Representaciones 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. Representaciones 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 meritos propios en reconocimiento de su condición profesional.			
	4	3	12
K. Labor Comunitaria			**(15)**
Participación del docente en forma gratuita y fuera del horario en actividades de desarrollo de la comunidad tal 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	**Valor c/u**	**Número de opciones**	**Total de puntos acumulados**
M. Asesoría de Tesis			**(60)**
Ofrecer Asesoría a trabajos de Tesis que no sean parte de su Carga Académica.			
• Asesoría en Pre-Grado	4	5	20

• Asesoría de Post-Grado	5	8	40

Artículo 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

Artículo 80. El personal directivo docente está constituido por el Rector y sus asistentes, Vice- Rectores y sus asistentes, Secretario General, Decanos de Facultades, Vice Decanos, Directores y Secretarios de Centros Universitarios, Directores de Unidades Técnicas y Programas Especiales y sus asistentes, Jefes y Secretarios de Departamentos, Jefes de Secciones Académicas o coordinadores de Áreas, Jefes de Talleres o Laboratorios, y en general quienes reciben complemento salarial por el cargo que desempeñan.

Artículo 81. Las compensaciones por cargos se determinaran por la tabla aprobada por el Consejo Superior Universitario 122- CSU-1999, la cual se mantendrá, hasta que el Consejo Superior considere necesaria su revisión.

Artículo 82. Los directivos-docentes no podrán realizar trabajos ajenos a su función universitaria en la jornada que les ha sido asignada por la Unidad académica respectiva.

Artículo 83. La jornada de trabajo tendrá un horario de 8 horas reloj para el personal directivo – docente a tiempo completo. En algunas unidades por su carácter especial tendrán horarios inherentes a su naturaleza, como laborar los fines de semana.

TÍTULO V
DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS DOCENTES Y DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I
DE LOS DERECHOS DE LOS DOCENTES

Artículo 84. Son derechos de los docentes:

a. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas, administrativas o de Bienestar Institucional, para exponer,

desarrollar y valorar aspectos teóricos y/o prácticos, hechos científicos, culturales, sociales y económicos.

b. Gozar del respeto a su integridad personal (física y psicológica), por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria.

c. Gozar de estabilidad en el ejercicio de su cargo y de los beneficios de previsión social.

d. Contar con las condiciones de trabajo aceptables para el desempeño eficaz de su función docente y el logro de los objetivos educativos e institucionales.

e. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, deportivo, cultural, recreativo, científico, técnico, tecnológico dentro o fuera del país, con el patrocinio de la universidad.

f. Hacer uso de los servicios administrativos y de Bienestar Institucional que ofrece la Universidad.

g. Ser oído y recibir atención por parte de quienes cumplen funciones directivas, administrativas o asistenciales y ser sujeto de la correcta aplicación de las normas reglamentarias.

h. Recibir tratamiento respetuoso por parte de todos los estamentos que conforman la comunidad de la Universidad Pedagógica Nacional.

i. Interponer recursos de reposición y de apelación y ser oído en descargos según las normas institucionales vigentes.

j. Conocer el Reglamento Docente y las normas y reglamentos especiales de la Institución.

k. Acceder a las fuentes de información científica dispuestas por la Institución, en beneficio de la práctica docente a él encomendada.

l. Ser evaluado en su desempeño docente conforme procedimientos y técnicas adecuadas, involucrando en este proceso al estudiante, las instancias jerárquicas y al docente mismo.

m. Conocer los resultados de la evaluación de su desempeño y poderlos controvertir.

n. No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas, ni por diferencias fundadas en condiciones sociales o raciales.

o. Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de los Estatutos y demás reglamentos de la Universidad.

p. Recibir remuneración acorde con su categoría docente, jornada de trabajo y desempeño profesional.

q. Participar en las instancias decisorias de carácter académico.

r. Participar en delegaciones de orden nacional e internacional en representación de la Institución.

s. Elegir y ser elegidos para llevar la representación del estamento docente en los órganos de gobierno de la universidad, mediante el régimen de participación democrática que para este propósito establezca la Institución.

t. Disfrutar de vacaciones remuneradas, según sus años de servicio de conformidad a la siguiente escala:

1. De cinco (5) a diez (10) años de servicio: Diez (10) días remunerados.

2. De diez (10) años un (1) día a quince (15) años de servicio: Quince (15) días remunerados.

3. De quince (15) años un (1) día a Veinte (20) años de servicio: Veinte (20) días remunerados.

4. De veinte (20) años un (1) día en adelante: Treinta (30) días remunerados.

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

CAPITULO II
DE LOS DEBERES DE LOS DOCENTES.

Artículo 85. Los miembros del personal Docente están obligados a observar una conducta acorde 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.
b. Respetar la universidad y todos los miembros de su comunidad.
c. Conocer y cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución Nacional, las Leyes, el Estatuto y los Reglamentos Institucionales vigentes.
d. Presentar para la aprobación del jefe de la unidad o dependencia respectiva, el planeamiento de sus actividades académico - administrativas.
e. Desarrollar su labor acorde con un programa previamente aprobado y sujeto a las orientaciones establecidas por la UPNFM.
f. Brindar sus servicios académicos de la más alta calidad, utilizando métodos y técnicas actualizadas.
g. Estar familiarizado con la investigación e innovación didáctica, conocer las líneas prioritarias y su aplicabilidad al trabajo de aula.
h. Involucrarse en todo el proceso de formación del estudiante para contribuir a su desarrollo integral y al logro de los objetivos institucionales.
i. Promover en el estudiantado la excelencia académica.
j. Desarrollar su actividad académica con ética profesional que sirva de motivación permanente a los estudiantes.

k. Planificar, ejecutar y evaluar el proceso enseñanza y aprendizaje de los alumnos en función de los contenidos mínimos fijados en la asignatura.
l. Realizar la evaluación del 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 que superen 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.
o. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, ajustando la conducta a las normas sociales y éticas que dignifican a la persona.
p. Apoyar a las autoridades educativas, personal de servicio y compañeros en la ejecución de los planes y programas institucionales
q. Preservar y difundir el buen nombre e imagen de la Universidad ante la comunidad nacional e internacional
r. Representar dignamente a la Institución en los eventos y actividades para los que sea designado.
s. Conocer y cumplir las disposiciones referentes a las áreas Académicas, Administrativas, que la Institución regule.
t. Cumplir con los programas de capacitación para el desarrollo y perfeccionamiento del Estamento Docente, establecidos por la Institución
u. Participar en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades académicas de formación y actualización.
v. Realizar toda actividad que sea requerida por la unidad académica con el propósito de cumplir con los objetivos y funciones de la institución

CAPÍTULO III
DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 86. Constituyen faltas disciplinarias del cuerpo Docente:

a. Incumplir los deberes contemplados en el artículo 91 del presente reglamento.
b. Actuar en la institución en forma tal que comprometa la imagen de la misma, o realice actos que atenten contra las normas de la ética, la moral y las buenas costumbres.
c. Las demás que se incorporen en los nombramientos o contratos respectivos.

Artículo 87. Las faltas se clasifican en leves y graves.
Son faltas leves las siguientes:

a. Presentarse con retraso frecuentemente al cumplimiento de sus obligaciones, salvo casos autorizados;
b. 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 en su debido tiempo, de las 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 carácter obligatorio;

Artículo 88 . Son faltas graves las siguientes:

a. Reincidencia en cualesquiera de las faltas leves, pese a que se haya hecho un primer llamado de atención por escrito;
b. Dictado de medidas contrarias a las establecidas por las autoridades y por los órganos competentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán;
c. Dictado de 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 compañeros de trabajo;
e. Adjudicación de facultades diferentes a la que le señala la naturaleza de su cargo o las que le sean delegadas ocasionalmente por los jefes inmediatos;
f. Negativa manifiesta para asistir a sesiones y actos para los que fuere convocados por autoridad competente;
g. Irrespeto publico a los compañeros de trabajo.

Artículo 89. Son faltas muy graves las siguientes:

a. 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 3 (tres) días consecutivos;
d. Presentarse al establecimiento en estado de ebriedad;
e. Uso de fondos para destino diferente al que se le haya confiado su percepción y custodia;
f. Ejecución de actos, dentro o fuera del plantel, que impliquen responsabilidad penal en cualquier grado;
g. Enseñanza remunerada a estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, dentro y fuera de su jornada de trabajo;
h. Coacción a los estudiantes para obtener beneficios personales;
i. Involucrarse en escándalo público que afecte la imagen profesional y el prestigio de la institución;

j. Alteración de calificaciones en los cuadros oficiales (una vez entregados a la Secretaría General);
k. Comisión de fraudes en los libros de registro;
l. Contravención de las disposiciones que emanen del Consejo Directivo y Consejo Superior Universitario;
m. Desacato a las regulaciones que emanen de la autoridad competente;
n. Portación de armas y/o tolerancia de su uso en la institución, excepto en el caso de los guardianes, cuyas responsabilidades lo exigen;
o. Uso y expendio de drogas y bebidas alcohólicas en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán;
p. Hurto consumado o tentativa manifiesta de cometerlo;
q. Sustracción de documentos oficiales;
r. Cobro de cuotas o valores que sólo deben enterarse en la Tesorería de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán ;
s. Hacerse sustituir en le cumplimiento de sus labores sin la debida autorización;
t. Divulgación de información confidencial;
u. Sustracción de la institución de material o equipo proporcionado para el desempeño del cargo;
v. Disminución intencional del ritmo de ejecución del trabajo;
w. Suspensión ilegal o suspensión intempestiva del trabajo;
x. Coacción de los compañeros de trabajo para afiliarse o no a las organizaciones gremiales que se organicen dentro de la institución;
y. Uso del material y equipo de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán para realizar trabajos no autorizados;
z. Denigración pública de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, dentro y fuera de la misma.

Artículo 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: La cual podrá ser verbal o escrita, con o sin anotación en la hoja de vida y será impuesta por el Decano, Jefe del Departamento o Director de la unidad a la que este adscrito.
b. Amonestación pública: La cual será escrita con anotación en la hoja de vida y en el portafolio
c. Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones: la cual será impuesta por el Consejo Superior, previo dictamen del Consejo Académico y según lo dispuesto en el Estatuto de la Universidad.
d. Retiro definitivo: el cual consistirá en la terminación de contrato por parte de la Universidad será determinada por el (la) Rector(a) , cuando la conducta del docente se considere gravemente lesiva a los intereses de la institución. Para la terminación del contrato con justa causa se dará aplicación a las normas previstas en el Código de Trabajo, el Estatuto de la Universidad y las Ley de Educación Superior.

Artículo 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 y en Estatuto de la Universidad, la Ley de Educación Superior y este reglamento.

De todo proceso disciplinario se dejará copia en la hoja de vida del docente.

Artículo 92. Sin perjuicio de lo previsto en el Código del Trabajo, el Estatuto de la Universidad y para la aplicación de las sanciones aquí previstas, es necesario 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 dependa, quien adelantará la investigación y procederá a clasificarla dentro del grupo de faltas contempladas en este Reglamento y a calificarla según la gravedad que revista la misma.
b. Cuando no exista certeza sobre la ocurrencia de los hechos o de los posibles responsables, el Decano de Facultad podrá conformar una comisión de tres (3) personas de la comunidad universitaria. Dicha comisión deberá presentar un informe dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
c. Una vez clasificada y calificada la falta, la unidad correspondiente de la que dependa, procederá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que tuvo conocimiento de la falta, a comunicar al docente inculpado los cargos que se formulan y las pruebas existentes.
d. Si el docente no se hallare o se negare a notificarse de los cargos, dicha notificación se hará mediante edicto fijado en la cartelera de la unidad académica correspondiente, por un término de diez (10) días hábiles.
e. El docente tendrá derecho a presentar sus descargos en forma escrita, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación o notificación de los cargos, aportando las pruebas para su defensa.
f. Una vez recibidos los descargos, o si estos no se presentaron, la unidad correspondiente de la que dependa, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes procederá a evaluar la falta y aplicar la sanción correspondiente si fuere de su competencia, o dentro del mismo término, dará traslado con la documentación correspondiente al Consejo Académico para que continúe el proceso. Una vez analizada la falta el Comité Académico emitirá dictamen y lo remitirá al Consejo Directivo y Consejo Superior para que procedan a aplicar la sanción correspondiente.

Artículo 93. **Recurso de Reposición**. Contra el acto por medio del cual se imponga una sanción podrá interponerse el recurso de reposición ante la autoridad que profirió la medida. El recurso se interpondrá por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y será resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes,

Artículo 94. **Recursos de apelación**. Contra las providencias que impongan las sanciones de suspensión en el ejercicio de funciones y cancelación del contrato, podrá interponerse además del recurso de reposición, el de apelación ante el inmediato superior de quien profirió el acto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción o del acto que la confirme y será resuelto dentro de os treinta (30) días hábiles siguientes.

Artículo 95. **Notificaciones**. Las providencias mediante las cuales se apliquen las sanciones, serán notificadas personalmente, o por edicto que se fijará por el término de diez (10) días en las carteleras de la unidad académica respectiva.

Artículo 96. **Efectos de los recursos.** Los recursos interpuestos contra las providencias que impongan sanciones se considerarán en el efecto suspensivo, esto es, que la sanción no se hará efectiva hasta tanto no se resuelva el recurso.

CAPITULO IV
DE LA CARGA ACADÉMICA DE LOS PROFESORES

Artículo 97. 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 que deberá ser parte del portafolio del docente para cada periodo académico. El Jefe aprobará o reformará de común acuerdo con el profesor y según los intereses de la unidad académica. Aprobado también por el Decano, el plan será enviado a la Vicerectoría Académica junto con todos los planes de trabajo de los profesores de la unidad.

b. Los Decanos y Jefes de las unidades académicas están en la obligación de ajustar la carga académica de cada profesor cuando no sea adecuada a su jornada de trabajo.

c. El Consejo de Facultad someterá los planes de trabajo de cada unidad académica a la aprobación de la Vicerectoria Académica.

d. El Consejo Superior Universitario tomará como uno de los criterios más importantes el resultado del estudio de la carga académica de cada unidad para efectos de determinar el presupuesto anual.

e. Todo profesor de la Universidad debe hacer docencia, atendiendo al menos entre 13 y 15 horas semanales o bien participando en cursos colegiados, y además dirigiendo proyectos de investigación y de

extensión y de asesoría académica todo a juicio del Decano de Facultad o de la Vicerectoria Académica, hasta completar las 35 horas de la jornada laboral

Artículo 98. 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 Facultad, deberá exhibirse en la puerta de su oficina durante todo el período lectivo y deberá cumplirse con la misma rigurosidad con que debe cumplir el horario de clases.
El profesor de medio tiempo tendrá las mismas obligaciones que el de tiempo completo proporcionalmente a su jornada.

TÍTULO VI
DE LA SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL DOCENTE

CAPITULO I
DE LA SUPERVISIÓN ACADÉMICA

Artículo 99. La supervisión académica se entenderá como lo establecen las Normas de Educación Superior como una actividad académica que tiene como propósito contribuir al mejoramiento constante del proceso de desarrollo curricular.

Artículo 100. La supervisión en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, deberá responder a los principios siguientes:

a. Democracia
b. Creatividad
c. Participación
d. Flexibilidad
e. Actitud Científica
f. Continuidad

Artículo 101. Los objetivos de la supervisión Académica en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán son los siguientes:

a. 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 enseñanza-aprendizaje.
c. Mejorar el proceso de de enseñanza-aprendizaje, utilizando como referentes en el proceso de supervisión los principios de: flexibilidad, participación, creatividad, continuidad y cientificidad para mejorar el proceso.

d. Orientada a buscar resultados que incrementen en el docente la capacidad de asesoramiento pedagógico, control de gestión y mediación del proceso de enseñanza-aprendizaje, para optimizar la toma de decisiones.
e. 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.

Artículo 102. Todos los docentes de la Universidad Pedagógica, en la Unidad Académica respectiva tendrán una carpeta profesional en la cual se le consignará cada una de sus actividades de docencia, investigación, extensión y administración, realizadas en el transcurso de su carrera profesional con el propósito de evaluar su labor, reconocer y valorar sus méritos para efectos de promoción.

Artículo 103. La Vicerectoria 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.

Artículo 104. Se establece para la supervisión del desempeño docente las técnicas siguientes:

a. La Observación
b. La entrevista
c. La encuesta
d. Reunión de profesores.
e. Portafolio del docente

Artículo. 105. Cada unidad académica podrá desarrollar la modalidad del acompañamiento docente la que 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.

CAPITULO II
DE LA EVALUACION

Artículo 106. La evaluación del desempeño docente en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, se concibe como un proceso permanente y sistemático, que se aplica 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.

Artículo 107. Tiene por objeto el mejoramiento continuo y el desarrollo del docente, y por consiguiente del estudiante y la institución, y sirve, además, de soporte para la categorización del mismo. 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.

Artículo.108. Los resultados de la evaluación serán el producto del auto- evaluación del docente, de la evaluación de los estudiantes, jefes inmediatos e informes del acompañamiento docente.

Artículo 109. Las siguientes políticas rigen el proceso de Evaluación del desempeño del docente:

a. Todos los docentes son parte del proceso de evaluación para el desarrollo.
b. Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo son un insumo para hacer el reconocimiento a la gestión de los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional.
c. Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo proveen información para realizar programas de Desarrollo y Capacitación en beneficio del docente.
d. Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo son parte de los criterios para decidir sobre la promoción de los docentes.
e. Los docentes se autoevaluarán y serán evaluados por los Decanos de
f. Facultad, Jefes de Departamentos, por los pares y por los estudiantes, para cada período académico o curso que se dicte.

Artículo 110. La evaluación del desempeño docente será complementada por la evaluación que realizará el Comité de Evaluación Docente, que estará integrado por la Vicerectoría Académica, las la Unidad de Medición de la Calidad, la Dirección de Evaluación. Se realizará una evaluación anual de las actividades de los docentes de la Universidad empleando formularios de Evaluación diseñados al respecto.

Artículo 111. La evaluación académica del personal docente en servicio de la UPNFM deberá considerar los siguientes criterios:

a. **Formación**: Para evaluarla se tendrá en cuenta la duración, la calidad y el nivel de los estudios de pregrado, postgrado y cualquier otra actividad que haya conducido al perfeccionamiento o actualización de los conocimientos.
b. **Docencia:** Para evaluarla se considerará la versatilidad e independencia con que debe planificar, dirigir y coordinar su labor en una gama de cursos o asignaturas, la capacidad y cumplimiento de sus obligaciones administrativo-docentes.
c. **Investigación:** Para evaluarla se considerará la originalidad, profundidad, aplicabilidad, independencia, productividad, medios y apoyo con que se realiza, asimismo, se considerará la capacidad del

profesor para formar equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios, la habilidad para planificar, dirigir y coordinar las actividades de investigación.

d. **Creatividad:** Se considerarán los estudios, proyectos, procesos, diseños, productos o técnicas versátiles que contribuyan significativamente al avance del pensamiento, la ciencia, el arte o la técnica.
e. **Creación Artística:** Se evaluará teniendo en cuenta la originalidad de las obras de arte y literarias.
f. **Extensión:** Se evaluará tomando en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en proyectos de vinculación social y el nivel de aceptación de los receptores.
g. **Administración académica:** Se considerará la calidad de la administración durante el desempeño de los cargos servidos, la capacidad del docente para administrar al mejor nivel la unidad a su cargo, especialmente en lo relativo al mejor servicio de los alumnos, su competencia para proponer planes y programas de políticas universitarias, detectar y orientar iniciativas, habilidad para organizar y coordinar los aspectos técnicos y administrativos necesarios para el cumplimiento de los planes de trabajo.
h. **Experiencia profesional:** Se evaluará la labor profesional en relación con la especialidad y/o en el campo en que se desempeña.
i. **Compromiso con la Institución:** Se considerará la actitud de dedicación y entrega al quehacer académico de la universidad en todas las áreas de su competencia.
j. **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 a compartir experiencias académicas o profesionales con los demás profesores.

Artículo 112. Los resultados de las evaluaciones docentes, serán compartidos con los examinados en forma individual y serán del conocimiento de los Departamentos Académicos, las Decanaturas, la Dirección Especial del centro Regional de San Pedro Sula, la Vicerectoría del CUED, de Investigación y Postgrado y la Vicerectoría Académica, y de La Rectoría.

Artículo 113. El Comité de Desarrollo Docente, en coordinación con el Consejo Académico dará seguimiento a cada uno de los docentes de acuerdo a la retroalimentación ofrecida por el proceso de evaluación.

Artículo 114. Las Facultades, Centros Universitarios, Programas y Post-Grados podrán realizar evaluaciones de docentes de manera independiente de las organizadas o planificadas por la administración central, con el propósito de retroalimentar el desempeño profesional.

Artículo 115. El docente deberá conocer el manejo, propósito y resultados de la evaluación. Quien utilice intencionalmente la evaluación para perjudicar

o favorecer un docente o a terceros será sancionado de conformidad con lo establecido en las normas académicas del nivel superior y del Estatuto de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Artículo 116. Para la evaluación del desempeño del docente se establecerá un reglamento especial que definirá los estándares bajo los cuales serán evaluados los docentes

TITULO VII
DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

Artículo 117. Dentro del proceso de mejoramiento continuo de los docentes en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, la capacitación se constituye en un factor importante de actualización y desarrollo en cuanto a las competencias de conocimiento y habilidades pedagógicas de gestión docente, de comunicación y relaciones interpersonales, para lo cual la Universidad diseñará un programa de cualificación docente interno y reconocerá las acciones de capacitación que acrediten los docentes, en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas a nivel nacional e internacional.

Artículo 118. Los docentes que deseen intervenir o participar de las actividades o cursos de la universidad gozarán de privilegios en el pago de los mismos, estableciendo para ellos, descuentos, planes de pago, etc., todo ello con el objetivo de promover la excelencia y liderazgo en nuestros docentes.

TITULO VI
DE LAS CATEGORÍAS ESPECIALES

CAPITULO I DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA

Artículo 119. Crease la jornada de dedicación exclusiva para el personal docente que realiza actividad extraordinaria en la institución y que consiste de un tiempo completo dedicado exclusivamente a la actividad en la UPNFM. La compensación salarial será de un 50% más de su salario nominal total que devenga el docente al momento de pasar a esta categoría.

Artículo 120. Se establece como requisitos para alcanzar la categoría de Docente con Dedicación Exclusiva, los siguientes aspectos que serán confirmados por el Comité de Desarrollo Docente y ratificado por el Consejo Superior Universitario.

a. Pertenecer a la Categoría de Docente a Tiempo Completo, con nombramiento en propiedad.

b. Haber laborado como docente a Tiempo Completo en propiedad para la UPNFM por un período no menor de 8 años.

c. 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 status del solicitante.

f. Poseer de preferencia como mínimo Grado de Maestría en una carrera afín a las que ofrece la UPNFM.

g. No haber sido sancionado por faltas graves en la UPNFM ni en cualquier otra institución en que haya prestado sus servicios.

h. Haber demostrado, compromiso con la institución, capacidad, eficiencia, honestidad y responsabilidad en: cumplimiento de labores docentes, en trabajo de comisiones y cualquier otra actividad académica asignada.

i. No estar desempeñando un cargo directivo.

Artículo 121. El docente interesado en solicitar la dedicación exclusiva, presentara la solicitud al jefe de la unidad académica correspondiente, seis meses antes del período en que desee gozar de la misma. Dicha solicitud se presentara a través de los Decanos al Comité de Desarrollo Docente, para emitir dictamen preliminar y lo remitirá al Consejo Directivo y Superior respectivamente.

Artículo 122. La jornada de dedicación exclusiva se otorgará temporalmente por el Consejo Superior Universitario a propuesta de la Rectoría y por el término de un año y de acuerdo a la disponibilidad financiera de la institución, y su continuidad dependerá de la evaluación del desempeño que realice el Comité de Desarrollo Docente y de la necesidad institucional.

Artículo 123. El desempeño del docente será evaluado periódicamente por el Comité de Desarrollo Docente, quien establecerá los estándares para aplicar a esta categoría y el formato correspondiente.

Artículo 124. El docente que se le reconozca la categoría de docente con Dedicación Exclusiva deberá mantener los siguientes compromisos mínimos:

a. Mantener en alto su imagen personal, profesional y la imagen de la UPNFM.

b. Contribuir al desarrollo de la docencia, Investigación y la extensión científica de la UPNFM.

c. Aportar el producto de su saber, al mejoramiento de la calidad de la Educación Nacional.

CAPITULO II
DE LA LICENCIA SABÁTICA

Artículo 125. La licencia sabática es el derecho que puede ejercitar un docente para 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 superación intelectual o profesional, por un período de seis meses consecutivos, con pleno goce de remuneración y de sus otros derechos o durante un plazo no mayor de un año, considerando la calidad y relevancia del trabajo que desarrolla.

Artículo 126. El derecho a disfrutar de una licencia sabática lo podrá solicitar el profesor con que prestare sus servicios durante seis años consecutivos a la institución, a tiempo completo, dentro del Régimen Académico, contados a partir de su ingreso.

Artículo 127. El docente interesado en solicitar la licencia sabática, presentará la solicitud al jefe de la unidad académica correspondiente, seis meses antes del período en que desee gozar de la misma. Dicha solicitud se presentará al Comité de Desarrollo Docente para emitir dictamen preliminar y lo remitirá al Consejo Directivo y Superior respectivamente para su consideración.

Artículo 128. El jefe de la unidad someterá a estudio del consejo de profesores el proyecto, quien emitirá dictamen sobre la calidad del mismo, explicando la forma de control de ejecución, evaluación y la forma en que se suplirá la obligación académica del docente. El Dictamen lo enviará a la Vicerectoria del CUED, Dirección Especial de Centro, a la Facultad respectiva para su visto bueno, quien a su vez lo remitirá al Comité de Desarrollo Docente y este lo remitirá al Consejo Directivo, y Consejo Superior Universitario para su aprobación

Artículo 129. Además de los requisitos enunciados en los Artículos anteriores el solicitante deberá reunir los requisitos siguientes:

a. Que tenga plaza en propiedad a tiempo completo
b. Que su expediente profesional no contenga sanciones graves.
c. Que el proyecto de trabajo (investigación, obra literaria, obra artística, desarrollo de una patente, proyecto de vinculación social) que se presenta para ser desarrollado durante el goce de la licencia sabática contenga calidad científica y se ajuste a las políticas de la institución.

d. Buen desempeño docente, sustentado en el portafolio docente o en sus meritos profesionales.

Artículo 130. Si se presentaren varias solicitudes se resolverán conforme al derecho de antigüedad, la calidad del plan a desarrollar y la importancia para la institución y el país.

Artículo 131. Durante el goce de la licencia sabática, el docente estará obligado a dedicarse exclusivamente a la tarea que le fue aprobada. En caso de incumplimiento deberá reintegrar a la institución, los sueldos devengados durante dicho período, cancelándosele la licencia y ordenándosele se reincorpore a sus tareas en la Universidad, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que se hace acreedor.

Artículo 132. El beneficiario de licencia sabática, conservará los derechos de Autor cuando el trabajó sea un texto, sin embargo la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán tendrá la exclusividad de hacer la primera publicación, quedando para aquel un 10% de las utilidades de la edición.

Artículo 133. El goce de licencia sabática podrá interrumpirse por razones justificadas, en casos de emergencia calificadas por el Consejo Superior Universitario. El docente quedará liberado de toda responsabilidad respecto a las tareas que está realizando por el período que dure la emergencia.

Artículo 134. La Vicerectoria Administrativa incluirá en el Presupuesto Anual de la Institución una partida para cubrir los costos de la licencia sabática incluidos costos tales como: pasajes, impresión y encuadernación.

CAPÍTULO III
DEL PROFESOR VISITANTE

Artículo 135. Crease en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán la categoría de Profesor Visitante, la cual tiene por objetivo apoyar el desarrollo académico, cultural y científico de la institución.

Artículo 136. 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 período determinado actividades de tipo académico, cultural, investigativo o administrativo. El profesor visitante podrá ser: especialista cultural y/o especialista académico científico, así:

a. **El especialista cultural.** Es un experto profesional que visita la comunidad universitaria por un período determinado para desarrollar un proyecto específico. Este especialista puede ser

director, productor de teatro, profesor de danza, director de orquesta, grupo coral, o conductor 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 brindando seminarios, talleres sobre temas específicos o asesorando actividades de investigación y extensión

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

Artículo 137. Para solicitar un profesor visitante se requiere:

a. Descripción detallada del proyecto a desarrollar en la UPNFM.
b. Duración del proyecto y metas a lograr
c. Establecimiento de fechas específicas de ejecución
d. Forma de control de ejecución
e. Descripción detallada de la institución co-patrocinadora
f. Beneficios que el proyecto tiene para la institución

Art.ículo 138. El profesor visitante cumplirá con las siguientes condiciones:

a. Regirse por las normas académicas y administrativas establecidas por la institución.
b. Informar a las autoridades de la Universidad sobre el avance de las actividades realizadas.
c. Dedicarse exclusivamente a las actividades profesionales descritas en el proyecto a ejecutar.

CAPITULO IV
DEL PROFESOR EMÉRITO

Artículo 139. Se define como profesor emérito al profesional que la UPNFM honra de manera especial por su labor meritoria dentro de la institución.

Artículo 140. Para ser distinguido como profesor emérito el candidato deberá reunir los siguientes requisitos:

a. Estar o haber laborado para la institución 25 años como mínimo.

b. Demostrar haber desarrollado una actividad docente extraordinaria en el campo de su competencia.

c. Acreditar producción científica, literaria, social, académica o administrativa.

d. Ser propuesto por el procedimiento establecido

Artículo 141. Para nombrar un Profesor Emérito deberán proponerlo a la Asamblea de Facultad tres de sus miembros, previo informe de una Comisión de su seno. La Asamblea resolverá en votación secreta. Se requerirán los votos afirmativos de dos terceras partes de los miembros presentes en la Asamblea para una resolución favorable.

Artículo 142. Una vez nombrado el Profesor Emérito, el Decano de la Facultad correspondiente enviará una comunicación a la Vicerectoria Académica, indicando los nombres de los profesores que hicieron la proposición, el informe de la Comisión y el pronunciamiento de la Asamblea. Esta Vicerectoria lo remitirá al Consejo Directivo y al Consejo Superior Universitario para su aprobación final. La comunicación oficial la hará el Rector o Rectora.

Artículo 143. 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, de acción social y a concurrir a las sesiones de Asamblea de Facultad, con voz y sin voto.

CAPITULO V
DE OTROS RECONOCIMIENTOS DOCENTES

Artículo 144. Se considerarán como méritos las actividades relacionadas con la docencia, investigación, administración, gestión y extensión, realizadas por los docentes y que se consideren relevantes por su contribución en el cumplimiento de la misión de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Artículo 145. El reconocimiento de una actividad académica meritoria podrá realizarse a través de:

a. Reconocimiento del Consejo de Profesores de la Unidad Académica respectiva.

b. Reconocimiento por la Rectoría, Vice Rectorías, Facultades, Direcciones o cualquier unidad académica de la institución.

Artículo 146. 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.

Artículo147. Los profesores distinguidos recibirán los siguientes reconocimientos:

a. Carta de reconocimiento extendida por el Consejo Superior Universitario.

b. Diploma extendido por las máximas autoridades universitarias.

c. Apoyo técnico o financiero por la realización de procesos académicos innovadores y que sean de su interés

d. Difusión de los avances o logros académicos realizados en revistas especializadas.

e. Ser propuesto(a) para becas, pasantías e 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

Artículo 148. El Consejo académico normara lo anterior a través de un reglamento especial

Artículo 149. 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.

Artículo 150. Se podrán otorgar reconocimientos a profesores jubilados o retirados cuya labor sea significativa para la UPNFM y la educación en general. El Consejo Superior Universitario definirá la estrategia y las condiciones para dar este reconocimiento

TÍTULO VII

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO UNICO

Artículo 151. El Comité de Desarrollo Docente será instalado por la Rectoría de la UPNFM, previo a iniciar sus funciones, en los próximos ciento veinte días después de la aprobación de este reglamento.

Artículo 152. Los docentes que laboran en los programas especiales que funcionan en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán estarán regulados por las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 153. El personal docente que se encontrase laborando en la institución al momento de entrar en vigencia este Reglamento conservará los derechos adquiridos mediante disposiciones anteriores en cuanto le favorezcan.

Artículo 154. Los docentes que se encuentran laborando en la UPNFM, conservan los puntos por meritos profesionales acumulados hasta la fecha, de acuerdo a la tabla de meritos derogada conla entrada en vigencia de este reglamento.

Artículo 155. El proceso de evaluación de desempeño docente continuara desarrollándose conforme lo establecido por el Consejo Académico, hasta tanto no se cuente con el reglamento especial a que hace referencia el art 122

Artículo 156. Los docentes podrán continuar acreditando los puntos por meritos profesionales de acuerdo a la nueva tabla considerando las categorías en las cuales aun no ha logrado el puntaje máximo en cualquiera de las actividades.

Artículo 157. 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.

Artículo 158. La descripción de las actividades de la tabla de adjudicación de meritos profesionales formara parte de este reglamento.

Artículo 159. Los casos no contemplados o que resultaren casos no previstos, serán analizados por el Comité de Desarrollo Docente y resueltos por el Consejo Superior Universitario.

Artículo 160. Este Reglamento podrá ser revisado por el Consejo Superior Universitario cuando lo considere necesario y como mínimo cada cinco años, con el objeto de hacer las reformas necesarias de acuerdo al desarrollo dinámico de la institución.

Artículo 161. Derogase toda disposición que se oponga al presente Reglamento.
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 MUNGUIA
SECRETARIO

ANEXO 1

Para efectos de este Reglamento, los términos definidos serán aplicables por la institución y los docentes y tendrán el significado que a continuación se expresan:

- **Actualización Docente:** Es la actividad que dentro de la Carrera Docente, se realiza para progresar en el dominio de su propia disciplina, para adquirir las técnicas y mediaciones necesarias en el arte de la enseñanza superior universitaria (pedagógicas y didácticas) y para llegar a conocer debidamente los contextos teóricos, prácticos y socio-políticos en que tendrá lugar su labor docente. Para efectos del 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, 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 y seminarios.
- **Asesoría Académica:** Es un proceso científico, continuo, integral y sistemático inherente al sistema educativo, que actúa como un factor humanizante facilitador de comunicación y promoción del mismo, con miras a contribuir al desarrollo de las potencialidades del estudiante. Se considerara como tal la asesoria brindada en la UPNFM como en otras instituciones de educación superior del país e internacionales

- **Concurso:** Llamamiento y competición en la que participan los docentes que quieren optar a una plaza vacante en la UPNFM de acuerdo a la normativa institucional.

- **Concursos Ganados**

    - Participación exitosa del docente en eventos científicos, pedagógicos artísticos, literarios, científicos, deportivos, culturales y pedagógicos patrocinados por instituciones nacionales o extranjeras reconocidas. Se acreditan mediante constancias, diplomas, pergaminos o medallas.
    - Participación acreditada, por acta o diploma, como jurado o concursantes en:
        - Eventos académicos o corporativos que estimulen con premios las actividades científicas, artísticas o literarias.
    - Oposiciones por exámenes o ejercicios científicos, artísticos o literarios, para la obtención de prebendas, cátedras, etc.

- **Congresos Educativos, Científicos, Culturales o Gremiales:**

Participación a título personal del docente como receptor, expositor o coordinador en eventos que ostenten la categoría de Congreso Nacional o internacional y que se incluyan en los tipos antes mencionados. Deben ser acreditados por organización o institución reconocida.

- **Desempeño Docente:** Se refiere a los procesos y productos que ponen de manifiesto las cualidades profesionales del docente, el espíritu de iniciativa cooperación y perseverancia en su labor, así como sus cualidades humanas que se reflejan en su actuación en el aula y en la interacción con sus estudiantes y sus compañeros docentes. Pueden considerarse como indicadores de desempeño docente:
    - 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, tutorías, conferencias talleres seminarios solicitados por otros departamentos y que no sean parte de su carga académica.

- **Distinciones especiales otorgadas por labor en 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 a favor de una institución, comunidad o grupo organizado del país o del exterior. Para su acreditación se deberá presentar constancia oficial de la institución beneficiaria

- **Dominio de Lenguas Extranjeras:**
  Habilidad del docente para comunicarse en forma oral o escrita en idiomas diferentes al materno. Incluye la capacidad para interpretar textos especializados en su área de competencia. Debe ser certificado por institución especializada reconocida.

- **Extensión:** Se entiende como tales las actividades académicas de proyección social y de servicio que institucionalmente se realizan como parte del pensum académico, de la formación profesional y de la actividad normal de la Universidad. Se reconocerán como meritos profesionales proyectos de extensión que no le hayan sido asignados como carga académica

- **Grado Académico:** Expresa el valor académico de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por el individuo para indicar la profundidad de esos conocimientos y habilidades. Se reconocen como grado académico los legalmente reconocidos por la Ley de Educación Superior

Por tal se entiende los estudios de Pre-Grado y Post-Grado (Licenciatura, Maestría y Doctorado) y las especialidades cuando sean homologables a alguno de estos grados. En caso contrario las especialidades serán consideradas en el capítulo de méritos como momento de la capacitación docente.

- **Instructor Académico:** Es el docente que realiza funciones de colaboración académica y administrativa y que tiene el carácter interino en su puesto. Tendrá como mínimo el Título de Profesor de Educación Media en el Grado de Licenciatura en el área respectiva para la cual presta sus servicios.

- **Investigación:** Es la actividad básica de la ciencia, que conlleva la indagación reflexiva, sistemática y crítica para el descubrimiento de nuevos datos o hechos, principios y leyes en cualquier campo del conocimiento para la solución de problemas.

- **Desarrollo Tecnológico**: son aplicaciones de la ciencia en un campo especifico que pueden estar representados por prototipos, invenciones, innovaciones en el campo de su competencia

- **Jornada de Trabajo:** Se entiende por jornada de trabajo la cantidad de horas efectivas dedicadas exclusivamente por los docentes a las actividades de investigación, docencia, extensión, administración académica, orientación y capacitación docente.
-
- **Licencia Sabática:** Es el derecho que puede ejercitar un docente para 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 superación intelectual o profesional, y en beneficio del país y de la Universidad, con pleno goce de remuneración y sin perder sus derechos laborales, por un período de un año. Para hacerse acreedor a tal categoría el docente deberá presentar el proyecto a desarrollar y a su finalización los productos esperados.

- **Labor Pedagógica Extraordinaria:**

  Desempeño excepcional del docente en el campo educativo, aceptado y reconocido públicamente por la comunidad: debe trascender el nivel de desempeño como catedrático de aula.

- **Personal Docente:** Constituye el personal docente de la UPNFM, quién administra, organiza, dirige, imparte, supervisa y orienta la actividad educativa y llena los requisitos establecidos en la normativa institucional para ser reconocido como tal.

- **Profesor Ad-Honorem:** Es el profesional de la Universidad Pedagógica Nacional con grado mínimo de Maestría, que voluntariamente colabora sin recibir remuneración en labores académicas, científicas, artísticas o técnicas

desempeñadas en la institución o fuera de ella en 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, de institutos y o proyectos similares que contribuyan al desarrollo de la comunidad o a la solución de su problemática.

- **Profesor Emérito:** Es el docente que la institución honra de manera especial por sus méritos extraordinarios de servicio a la Universidad, durante al menos veinticinco años de antigüedad como Profesor, será siempre nominado como tal por el Consejo Superior Universitario a propuesta de la Facultad o Centro Respectivo.

- **Profesor Interino:** Es el profesional universitario que, previo concurso aprobado al efecto es contratado a fin de cubrir una vacante temporal

- **Publicaciones:**

  Se entenderá como "Publicación" al 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 más amplio marco de una edición compartida, ya sea como libro o como órgano libro o como órgano especializado (revista, semanario, diccionario)

  En tal sentido, se conceptualizan como **publicaciones:**

  - **Investigaciones:** Trabajos académicos-profesionales en torno a un tema o tópico de carácter humanístico, tecnológico o científico, acompañados por un aparato bibliográfico y/o documental y que puedan ser publicados en libros, revistas arbitradas, diccionarios técnicos, semanarios
  - **Selecciones antológicas:** En prosa y/o verso, acompañadas por estudio introductorio, notas y referencias bibliográficas.
  - **Ensayos, reseñas y comentarios:** Sobre diversos temas de carácter científicos humanístico, tecnológicos o, cuya extensión no sea inferior a las doce paginas a doble espacio, además de la bibliografía y gráficos.
  - **Obras de Creación Literaria(poesía, narrativa, teatro)** presentadas como libros
  - **Traducciones de obras científicas técnicas, literaria y artísticas**
  - **Se incluye en este rubro la responsabilidad como editor o coordinador de una publicación sea esta de naturaleza periódica o de publicación única.**

- **Representación en Eventos Nacionales:**

Participación del docente por delegación oficial o personal de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán o del Gobierno, en eventos científicos, culturales, educativos, deportivos o gremiales de carácter nacional.

- **Representaciones en Eventos Internacionales**

  Participación de docente en eventos científicos, educativos, deportivos, culturales o gremiales de carácter internacional celebrado en Honduras o en el exterior a los cuales asiste el docente por delegación oficial de la Institución o del país, o por reconocimiento de sus meritos profesionales. .

- **Responsabilidad Académica:** Son todas las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión administrativa académica asignada al docente en cada período académico.