

La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

La primera imprenta llegó a Honduras en 1829, siendo instalada en Tegucigalpa, en el cuartel San Francisco, lo primero que se imprimió fue una proclama del General Morazán, con fecha 4 de diciembre de 1829.



Después se imprimió el primer periódico oficial del Gobierno con fecha 25 de mayo de 1830, conocido hoy, como Diario Oficial "La Gaceta".

AÑO CXLVI TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A.

MARTES 4 DE JUNIO DEL 2024.

NUM. 36,551

Sección A

Universidad Nacional de Ciencias Forestales **UNACIFOR**

CERTIFICACIÓN, ACUERDO

La suscrita, Secretaria General de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales, (UNACIFOR), por este medio **CERTIFICA:** La resolución del punto número ocho (8) Informe, DISCUSIÓN Y EMISIÓN DE RESOLUCIÓN SOBRE OBSERVACIONES DE SECRETARÍA DE FINANZAS AL REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES (UNACIFOR), de la sesión número setenta y cinco (75), celebrada por el Consejo de Dirección Universitario el 5 de abril de 2024. resolución que consta en el acta en la forma siguiente:

PUNTO NÚMERO OCHO: INFORME, DISCUSIÓN Y EMISIÓN DE RESOLUCIÓN SOBRE OBSERVACIONES

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES UNACIFOR

Certificación, Acuerdo, Reglamento de Valoración de Puestos, Escala Salarial y Política de Administración Salarial del Personal Administrativo, Técnico y de Servicios y de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales (UNACIFOR)

A. 1 - 52

Sección B

Avisos Legales
Desprendible para su comodidad

B. 1 - 24

DE SECRETARÍA DE FINANZAS AL REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES (UNACIFOR).

Suficientemente discutido el tema y habiendo escuchado y aprobado el dictamen emitido por la Titular del Órgano de Apoyo Asesoría Legal, el Consejo de Dirección Universitario a solicitud del Dr. Emilio Esbeih, Presidente de dicho

ente colegiado, **ACUERDA: PRIMERO:** Ratificar por unanimidad de votos la aprobación del **REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES (UNACIFOR)** con la incorporación de las observaciones realizadas por la Secretaría de Finanzas; **SEGUNDO:** Autorizar al Rector para que en su condición de Representante Legal de la UNACIFOR ordene a quien corresponda, se realicen las gestiones pertinentes para la publicación de dicho acuerdo en el Diario Oficial La Gaceta y posteriormente obtener la no objeción de la Secretaría de Finanzas para su aplicación. **TERCERO: EL REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES (UNACIFOR),** para su publicación, aplicación y efectos legales correspondientes deberá leerse en la forma siguiente:

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CIENCIAS FORESTALES**

UNACIFOR

**REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE
PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE
ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y
DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES
(UNACIFOR).**

**APROBADO POR EL CONSEJO
DE DIRECCIÓN UNIVERSITARIO**

SIGUATEPEQUE, 05 DE ABRIL, 2024

La Gaceta

DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS
DECANO DE LA PRENSA HONDUREÑA
PARA MEJOR SEGURIDAD DE SUS PUBLICACIONES

EDIS ANTONIO MONCADA
Gerente General

SULY YADIRA ANDRADE GUTIERREZ
Coordinadora y Supervisora

EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
E.N.A.G.

Colonia Miraflores
Teléfono/Fax: Gerencia 2230-2520, 2230-1821
Administración: 2230-3026

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

Contenido

TÍTULO I.....	8
DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS	8
CAPÍTULO I.....	8
DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES.....	8
SECCIÓN I.....	8
DISPOSICIONES GENERALES.....	8
SECCIÓN II.....	8
DEFINICIONES.....	8
CAPÍTULO II.....	9
DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS.....	9
SECCIÓN I.....	10
DEL MÉTODO DE PUNTOS.....	10
SECCIÓN II.....	10
DE LOS FACTORES Y SUB-FACTORES COMPENSABLES.....	10
CAPÍTULO III.....	21
DE LA CLASIFICACIÓN.....	21
CAPÍTULO IV.....	23
ESCALA SALARIAL.....	23
TÍTULO II.....	25
DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNACIFOR.....	25
CAPÍTULO I.....	25
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES.....	25
SECCION I.....	25
DISPOSICIONES GENERALES.....	25
SECCION II.....	26
DEFINICIONES.....	26
CAPÍTULO II.....	27
DE LOS OBJETIVOS DE LA CARRERA DOCENTE.....	27
CAPÍTULO III.....	28
DEL CAMPO DE LA APLICACIÓN.....	28
CAPÍTULO IV.....	29
DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA.....	29
SECCIÓN I.....	29
DEL CONSEJO DE LA CARRERA DOCENTE.....	29
SECCIÓN II.....	31
DE LA JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS.....	31
CAPÍTULO V.....	31
DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE.....	31
CAPÍTULO VI.....	32
DE LA CONVOCATORIA.....	32
CAPÍTULO VII.....	32
DE LOS CONCURSOS.....	32
CAPÍTULO VIII.....	33
DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	33
CAPÍTULO IX.....	34
DEL PERIODO DE PRUEBA.....	34
CAPÍTULO X.....	34

DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN..... 34

CAPÍTULO XI..... 35

DE LA EVALUACIÓN..... 35

CAPÍTULO XII 36

DE LOS MÉRITOS 36

 SECCIÓN I 38

 DE LOS MÉRITOS ACADÉMICOS 38

 SECCIÓN II..... 39

 DE LOS MERITOS EN PUBLICACIONES E INVESTIGACIÓN 39

 SECCIÓN III..... 41

 DE LOS MERITOS EN LA VINCULACION UNIVERSIDAD-SOCIEDAD 41

 SECCIÓN IV 41

 DE LOS MERITOS EN LA PRODUCCIÓN 41

CAPÍTULO XIII..... 42

DE LA CLASIFICACIÓN DEL DOCENTE..... 42

CAPÍTULO XIV..... 43

DE LAS PROMOCIONES 43

CAPÍTULO XV 43

DE LOS DERECHOS, ESTÍMULOS Y DISTENSIONES DE LOS DOCENTES..... 43

CAPÍTULO XVI..... 45

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO 45

CAPÍTULO XVII..... 46

DE LAS REMUNERACIONES Y LA ESCALA MÓVIL SALARIAL..... 46

CAPÍTULO XVIII 47

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES..... 47

**EL CONSEJO DE DIRECCIÓN UNIVERSITARIO
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS
FORESTALES (UNACIFOR)**

CONSIDERANDO: Que la UNACIFOR para gestionar su personal debe cumplir lo preceptuado en la Constitución de la República, el Código de Trabajo, las Leyes Laborales y Convenios Internacionales.

CONSIDERANDO: Que es un deber de la UNACIFOR definir el proceso y los criterios utilizados para valorar los puestos de trabajo, del personal administrativo, Técnico y de servicio y de la carrera docente, incluyendo entre otros factores la formación académica, la experiencia, el nivel de responsabilidad, la complejidad de tareas y otros aspectos relevantes.

CONSIDERANDO: Que es responsabilidad de la UNACIFOR establecer una valoración de puestos y una escala salarial que establezca los diferentes niveles de responsabilidad y experiencia de sus empleados, de manera que los salarios pagados sean congruentes con las competencias, con las responsabilidades y el desempeño del empleado en cada puesto de trabajo.

CONSIDERANDO: Que es un deber de la UNACIFOR aprobar y aplicar una política de administración salarial transparente, que permita a cada empleado conocer cómo se determinan sus salarios y cómo pueden avanzar en la escala salarial.

CONSIDERANDO: Que es responsabilidad de la UNACIFOR incorporar disposiciones para garantizar la igualdad salarial

entre hombres y mujeres, así como la consideración de la diversidad.

CONSIDERANDO: Que el artículo 152 del Estatuto de la UNACIFOR establece que los docentes constituyen el principal núcleo de la enseñanza de la Universidad y que en ellos recae la responsabilidad de cumplimiento de los fines académicos de la misma.

CONSIDERANDO: Que el artículo 160 del Estatuto de la UNACIFOR establece que el docente deberá recibir un trato irrestricto digno y respetuoso, además, de un salario digno homologado con las demás instituciones educativas del nivel de educación según su formación académica y su antigüedad.

CONSIDERANDO: Que el docente es un profesional universitario legalmente reconocido, responsable de las áreas académicas, tanto a nivel de docencia, investigación, vinculación, orientación, supervisión, bibliotecología y administración académica.

CONSIDERANDO: Que es deber de la UNACIFOR garantizar y proteger los derechos laborales y beneficios del personal docente, incluyendo aspectos como salarios, condiciones de trabajo, seguridad laboral y beneficios adicionales como seguros de salud, pensiones y licencias.

CONSIDERANDO: Que la UNACIFOR debe establecer claramente las diferentes categorías de personal docente y definir los requisitos de empleo, las calificaciones y las expectativas para cada categoría. Esto incluye criterios de contratación, promoción y permanencia.

CONSIDERANDO: Que es esencial reconocer y salvaguardar la independencia académica de los docentes, asegurando

que tengan la libertad para llevar a cabo investigaciones y enseñanzas de acuerdo con estándares éticos y profesionales, sin interferencias indebidas.

CONSIDERANDO: Que es necesario establecer un sistema de evaluación del desempeño docente que sea equitativo y transparente, fomentando el desarrollo profesional y proporcionando condiciones para la mejora continua. También es crucial definir los mecanismos de promoción y reconocimiento de logros.

CONSIDERANDO: Que debe impulsarse el compromiso del personal docente con la misión, valores y objetivos de la UNACIFOR, promoviendo la excelencia académica, la investigación, la innovación y la contribución a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

CONSIDERANDO: Que la ley garantiza a los profesionales universitarios que ejercen la docencia su estabilidad laboral, un nivel de vida adecuado a su elevada misión y condiciones justas para su retiro.

CONSIDERANDO: Que es responsabilidad del Estado promover y respaldar la difusión de las producciones de docentes universitarios, ya sean nacionales o extranjeros, que constituyan creaciones legítimas en los ámbitos filosófico, científico o literario y que contribuyan al desarrollo nacional, asimismo, se debe reconocer y proteger la libertad de investigación, aprendizaje y enseñanza.

CONSIDERANDO: Que el crecimiento de las universidades, la diversidad de carreras y los niveles de formación que caracterizan la labor universitaria hacen que esta actividad sea

compleja y única, lo que justifica un tratamiento legislativo especial en lo que respecta a los derechos, obligaciones y, en general, las condiciones laborales y de vida en las que deben llevar a cabo su labor.

CONSIDERANDO: Que es responsabilidad de la UNACIFOR asegurarse de que el reglamento y la política de administración salarial estén alineados con la misión y los valores de la universidad, fomentando la excelencia académica y la contribución a la comunidad y la sociedad.

CONSIDERANDO: Que el Consejo de Dirección Universitario es el órgano máximo de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales responsable de concertar y generar las políticas y estrategias de la gestión universitaria.

CONSIDERANDO: Que es responsabilidad de las más altas autoridades de la UNACIFOR establecer un Sistema de Remuneración (compensación) global que permita la administración del talento humano en las áreas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación en servicio, planificación estratégica de desarrollo y retiro de los Recursos Humanos.

CONSIDERANDO: Que EL REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES (UNACIFOR) constituye un documento técnico normativo, el cual describe los puestos según la naturaleza y funciones que permitan un desempeño institucional eficiente y eficaz para el cumplimiento de la visión y misión de la UNACIFOR, de

sus objetivos estratégicos y de las competencias y funciones que manda su Estatuto.

CONSIDERANDO: Que la Universidad Nacional de Ciencias Forestales realizó un análisis específico sobre el costo de la canasta básica y salario mínimo en Honduras, y cuyos resultados validan la propuesta el REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES (UNACIFOR) introducido al pleno del Consejo de Dirección Universitario para su aprobación.

CONSIDERANDO: Que las cifras del Tabulador Salarial que actualmente mantiene indican un claro desajuste salarial pagado por la UNACIFOR en comparación con el salario de mercado.

CONSIDERANDO: Que, determinado el impacto financiero de la propuesta del REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES (UNACIFOR), el cual representa un incremento porcentual en la planilla mensual y según la opinión oficial correspondiente la institución está en capacidad de absorber.

POR TANTO: El Consejo de Dirección Universitario en aplicación de los artículos 16, literal "o", del Estatuto y "p" del Reglamento del Estatuto.

ACUERDA:

Aprobar el siguiente:

**REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE
PUESTOS, ESCALA SALARIAL Y POLÍTICA DE
ADMINISTRACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE SERVICIOS Y
DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES
(UNACIFOR).**

TÍTULO I

**DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS, ESCALA
SALARIAL Y POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN
SALARIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO,
TÉCNICO Y DE SERVICIOS**

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES****SECCIÓN I****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Objeto: El presente título I tiene por objeto regular las relaciones en materia salarial del personal administrativo, técnico y de servicios de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales (UNACIFOR), el cual busca establecer la equidad salarial, la retención del talento humano, la competitividad en el mercado laboral y el estímulo a la excelencia; permitiendo un desempeño institucional eficiente y eficaz para el cumplimiento de la misión y visión de la institución, de sus objetivos estratégicos y las competencias y funciones que manda el Estatuto y demás disposiciones legales institucionales.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación: El presente título I será aplicable al personal administrativo, técnico y de servicios que trabaja de forma permanente para la UNACIFOR.

**SECCIÓN II
DEFINICIONES**

Artículo 3. Para los fines del presente Reglamento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

Valoración de Puestos: Consiste en un sistema metodológico para determinar la importancia de cada puesto en la estructura organizacional. Tiene como principal finalidad lograr una adecuada representación de la jerarquía que facilite la organización y permita una remuneración de acuerdo con el perfil del puesto.

Diseño de Escala Salarial: Detalla cómo se realiza el análisis de equidad interna, el estudio del mercado con la competitividad y el diseño del tabulador final.

Política de Administración Salarial: Es una exposición detallada de las directrices principales en la gestión de salarios para la UNACIFOR. En este apartado se incluyen los temas de promociones y contrataciones.

Condiciones Laborales: Término que se refiere a las condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Estructura Salarial o Tabulador de Salarios: Distribución y orden de los distintos niveles de salarios que la UNACIFOR establece para remunerar a sus empleados.

Evaluación del Desempeño: Consiste en medir el desempeño de los empleados comparado con el perfil del puesto para el cual fue contratado.

Esfuerzo Físico: Mide la precisión, el patrón, la fuerza y la velocidad de movimientos que un empleado tiene que realizar para desempeñar sus actividades.

Esfuerzo Mental: Se refiere al grado de utilización de la mente para atender las responsabilidades del puesto.

Experiencia: Práctica adquirida a través del tiempo en el desempeño de un puesto.

Factor: Conjunto de conceptos a medir en una valoración de puestos, a la vez, se divide en subfactores cuya característica es la similitud entre sí.

Grados: Se definen como los distintos niveles que pueden alcanzar los subfactores, e indican la intensidad que manifiestan en ese factor los diferentes puestos.

Habilidades: Conjunto de conocimientos generales y/o especializados que son indispensables para el desempeño del trabajo, independientemente de cómo se hayan adquirido.

Modelo de Puntos: Estándar donde el puesto se divide en partes o factores, los cuales son la base para la asignación de salarios en una institución.

Ponderación de Factores: Establecimiento de los factores y subfactores compensables, cuyos pesos componen el modelo en general.

Equidad Interna: Busca compensar a los empleados con respecto a su grado de responsabilidad. Entre mayor es la responsabilidad que se desempeña en un puesto, mayor debería ser su compensación. Para efectos prácticos de aplicación, la equidad interna es la medición que permite determinar el valor en unidades monetarias (Lempiras) que cada punto tiene asignado al puesto. La relación que debe existir entre los valores de los puestos asignados internamente y las unidades monetarias que la institución debe pagar es una relación lineal.

CAPÍTULO II

DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS.

Artículo 4: Los objetivos de la valoración de puestos, escala salarial y política de administración salarial son:

- a) **Equidad interna:** Garantizar que exista una justa y equitativa relación salarial entre los distintos puestos dentro de la organización. Esto implica que los empleados que desempeñan funciones similares o de igual valor perciban salarios comparables.
- b) **Atracción y retención de talento:** Establecer salarios competitivos en el mercado laboral para atraer a profesionales calificados y retener a empleados talentosos. Una política salarial atractiva puede mejorar la imagen de la Universidad como empleador y reducir la rotación de personal.
- c) **Motivación y compromiso:** Utilizar la compensación como herramienta para motivar a los empleados y fomentar su compromiso con la organización. Ofrecer incentivos y beneficios salariales puede contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo.

- d) **Eficiencia operativa:** Alinear los salarios con las responsabilidades y la contribución de cada puesto puede mejorar la eficiencia operativa, ya que los empleados se sienten reconocidos y valorados por su trabajo.
- e) **Cumplimiento legal:** Asegurarse de que la política salarial cumpla con las leyes laborales y regulaciones vigentes en la jurisdicción donde opera la organización. Esto incluye el cumplimiento de normas sobre salarios mínimos, igualdad salarial y otros aspectos legales relacionados con la compensación.
- f) **Transparencia:** Establecer procesos transparentes de valoración de puestos y determinación de salarios para promover la confianza y la comprensión entre los empleados. La transparencia ayuda a reducir la percepción de inequidad salarial y mejorar la moral.
- g) **Adaptabilidad:** Mantener flexibilidad en la estructura salarial para adaptarse a cambios en el entorno empresarial, fluctuaciones económicas y evolución en las demandas del mercado laboral.

SECCIÓN I

DEL MÉTODO DE PUNTOS

Artículo 5. En relación con el método utilizado para la valoración de puestos, la UNACIFOR aplicará el método de asignación de puntos, debido a que permite una comparación sistemática de los puestos, este modelo consta de factores, grados y puntos que luego se convierte en un valor salarial.

Artículo 6. Al aplicar el método de valoración de puestos por puntos, se realizará de forma automática la Categorización/ Nivelación de los puestos en la UNACIFOR, asignando el número de unidades de valor llamados puntos, correspondientes a cada puesto de trabajo.

SECCIÓN II

DE LOS FACTORES Y SUBFACTORES

COMPENSABLES

Artículo 7. Los factores y subfactores son aquellos atributos en los puestos de trabajo por los cuales la UNACIFOR compensa o remunera al empleado que desempeña el puesto.

Artículo 8. Son características de los factores y subfactores.

- Que estén presentes en todos los puestos de la UNACIFOR, es decir, que sean observables.
- Que sea posible determinar la intensidad de los factores en los distintos puestos.
- Ser independientes o no traslaparse.
- El factor compensable debe derivarse del puesto de trabajo.
- Los factores deben estar expresamente descritos en el Manual de Descriptor de Puestos.

Artículo 9. Los factores compensables se dividen en cuatro categorías:

- Habilidades.
- Responsabilidad.
- Esfuerzo.
- Condiciones de trabajo.

Artículo 10. Cada factor posee un conjunto de Subfactores, los cuales están presentes y debidamente identificados en el Manual de Descriptores de Puestos.

Artículo 11. Son factores y Subfactores compensables los siguientes

Factor	Sub-Factor
Habilidades	Formación académica
	Experiencia
	Competencias Genéricas
	Competencias Específicas
Responsabilidad	Conocimientos Técnicos
	Nivel de gestión
Esfuerzo	Ubicación Organizacional
	Esfuerzo mental
Condiciones de trabajo	Esfuerzo físico
	Riesgo físico
	Lugar de trabajo

Artículo 12. Para los fines del presente reglamento cada Subfactor se entenderá como a continuación se describe:

Formación Académica: Es el equivalente a grados de estudios, respaldados por sus títulos debidamente homologados o incorporados a educación superior.

Experiencia: Años de experiencia necesaria para el desempeño de un puesto, al momento de su contratación.

Competencias Genéricas: Se refieren a habilidades y atributos personales que son aplicables a una variedad de roles y funciones laborales, independientemente de la industria o el campo específico. Estas competencias se centran en características más amplias y transferibles que contribuyen al desempeño exitoso en el entorno laboral y que son valiosas en diversos contextos profesionales.

Competencias Específicas: Se refieren a las habilidades, conocimientos y características particulares que son necesarias para llevar a cabo las responsabilidades y tareas asociadas a un puesto de trabajo específico. Estas competencias están diseñadas para reflejar las cualidades y capacidades esenciales

que un individuo debe poseer para desempeñarse de manera efectiva en una posición determinada.

Conocimientos Técnicos: Conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades específicas que un empleado debe poseer para desempeñar eficientemente las tareas y responsabilidades asociadas con un puesto de trabajo particular. Estas competencias técnicas están directamente relacionadas con las funciones específicas y los requisitos especializados de la posición en cuestión.

Nivel de Gestión: Son las distintas responsabilidades de naturaleza no acumulable que desarrollan los empleados y que son inherentes a sus puestos de trabajo.

Ubicación organizacional: Es la ubicación del empleado en la estructura organizativa de la Universidad.

Esfuerzo Mental: Se refiere al grado de utilización de la mente para resolver los tipos de problemas inherentes al puesto.

Esfuerzo Físico: Mide la precisión, el patrón, la fuerza y la velocidad de movimientos que un trabajador tiene que realizar para desempeñar sus actividades laborales.

Riesgo Físico: Se refiere a la probabilidad de sufrir un daño corporal debido a las actividades que realiza.

Lugar de Trabajo: Se refiere a las instalaciones o espacios en donde se desempeñan las labores diarias.

- a) **El trabajo externo:** Se refiere a la realización de tareas y responsabilidades fuera de las instalaciones físicas de la empresa o empleador.

b) **Trabajo interno:** Describe el desempeño de funciones y responsabilidades dentro de las instalaciones físicas de la universidad o en una ubicación designada por el empleador.

c) **Trabajo Mixto:** Es la combinación de trabajo interno y externo.

Artículo 13. Cada uno de los Subfactores posee niveles de complejidad que indican la intensidad que manifiestan en ese factor los diferentes puestos. Estos niveles de complejidad son los que dan objetividad o valor a cada puesto de trabajo.

Artículo 14. El Subfactor Formación Académica, tendrá los siguientes grados.

Formación Académica	Grados
Doctorado	V
Maestría/Especialidad	IV
Licenciatura	III
Técnico	II
Secundario	I

Artículo 15. El Subfactor Experiencia, tendrá los siguientes grados.

Experiencia	Grados
Más de 8 años	V
Más de 6 hasta 8 años	IV
Más de 4 hasta 6 años	III
Más de 2 hasta 4 años	II
De 0 a 2 años	I

Artículo 16. El Subfactor Competencias Genéricas, tendrá los siguientes grados.

Competencias genéricas	Grados
A (Superior)	IV
B (Alto)	III
C (Medio)	II
D (Básico)	I

Artículo 17. El Subfactor Competencias Específicas, tendrá los siguientes grados.

Competencias específicas	Grados
A (Superior)	IV
B (Alto)	III
C (Medio)	II
D (Básico)	I

Artículo 18. El Subfactor Competencias Técnicas, tendrá los siguientes grados.

Conocimientos técnicos	Grados
A (Superior)	IV
B (Alto)	III
C (Medio)	II
D (Básico)	I

Artículo 19. El Subfactor Nivel de Gestión, tendrá los siguientes grados.

Nivel de gestión	Grados
Administra personal	N/A
Administra presupuesto	N/A
Toma decisiones	N/A
Rinde fianza	N/A

En el caso de los niveles de gestión no aplican los grados.

Artículo 20. El Subfactor Ubicación Organizacional, tendrá los siguientes grados.

Ubicación Organizacional	Grados
Rectoría	V
Vicerrectoría	IV
Direcciones	III
Departamento o jefatura	II
Operativo	I

Artículo 21. El Subfactor Esfuerzo Mental, tendrá los siguientes grados.

Esfuerzo Mental	Grados
Alto	III
Medio	II
Básico	I

Artículo 22. El Subfactor Esfuerzo Físico, tendrá los siguientes grados.

Esfuerzo Físico	Grados
Alto	III
Medio	II
Básico	I

Artículo 23. El Subfactor Riesgo Físico, tendrá los siguientes grados.

Riesgo Físico	Grados
Severo	III
Moderado	II
Leve	I

Artículo 24. El Subfactor Lugar de Trabajo, tendrá los siguientes grados.

Lugar de trabajo	Grados
Externo	III
Variado (Mixto)	II
Interno	I

Artículo 25. Para asignar el peso a cada elemento compensable, se seleccionó un puntaje máximo de 1850 puntos. Esto quiere decir que el puesto con mayor valoración no puede exceder ese valor.

Artículo 26. Cada Subfactor tendrá los pesos siguientes.

Factor	Sub-Factor	Máximo
Habilidad	Grado académico	500
	Experiencia	300
	Competencias Genéricas	100
	Competencias Específicas	100
	Conocimientos Técnicos	60
Responsabilidad	Ubicación en la estructura	100
	Nivel de gestión	300
Esfuerzo	Esfuerzo mental	120
	Esfuerzo físico	90
Condiciones Laborales	Riesgo físico	90
	Lugar de trabajo	90
Valor Máximo		1850

Artículo 27. La asignación de los puntos según los niveles para cada Subfactor compensable se hará observando la tabla siguiente:

Factor Compensable	Factor	Máximo	PUNTUACIÓN				
			1	2	3	4	5
Habilidad	Formación académica	500	100	200	300	400	500
	Experiencia	300	60	120	180	240	300
	Competencias Genéricas	100	25	50	75	100	
	Competencias Específicas	100	25	50	75	100	
Responsabilidad	Conocimientos Técnicos	60	15	30	45	60	
	Ubicación Organizacional	100	20	40	60	80	100
	Nivel de gestión (Acumulable)	300	75	75	75	75	
Esfuerzo	Esfuerzo mental	120	40	80	120		
	Esfuerzo físico	90	30	60	90		
Condiciones laborales	Riesgo físico	90	30	60	90		
	Lugar de trabajo	90	30	60	90		

Artículo 28. El Subfactor Formación Académica, tendrá los siguientes puntos.

Formación Académica	Puntos
Doctorado	500
Maestría/Especialidad	400
Licenciatura	300
Técnico	200
Secundario	100

Artículo 29. El Subfactor Experiencia, tendrá los siguientes puntos.

Experiencia	Puntos
De 8 años o más	300
Entre 6 y 8 años	240
Entre 4 y 6 años	180
Entre 2 y 4 años	120
De 1 a 2 años	60

Artículo 30. El Subfactor Competencias Genéricas, tendrá los siguientes puntos.

Competencias Genéricas	Puntos
A (Superior)	100
B (Alto)	75
C (Medio)	50
D (Básico)	25

Artículo 31. El Subfactor Competencias Específicas, tendrá los siguientes puntos.

Competencias Específicas	Puntos
A (Superior)	100
B (Alto)	75
C (Medio)	50
D (Básico)	25

Artículo 32. El Subfactor Competencias Técnicas, tendrá los siguientes puntos.

Competencias Técnicas	Puntos
A (Superior)	60
B (Alto)	45
C (Medio)	30
D (Básico)	15

Artículo 33. El Subfactor Ubicación Organizacional, tendrá los siguientes puntos.

Ubicación Organizacional	Puntos
Rectoría	100
Vicerrectoría	80
Direcciones	60
Departamento o jefatura	40
Operativo	20

Artículo 34. El Subfactor Nivel de Gestión, tendrá los siguientes puntos, acumulables.

Nivel de gestión	Puntos	
	Si	No
Administra personal	75	0
Administra presupuesto	75	0
Toma decisiones	75	0
Rinde fianza	75	0

Únicamente en el caso de los Niveles de Gestión, cada elemento es acumulable.

Artículo 35. El Subfactor Esfuerzo Físico, tendrá los siguientes grados.

Esfuerzo Físico	Puntos
Alto	90
Medio	60
Básico	30

Artículo 36. El Subfactor Esfuerzo Mental, tendrá los siguientes grados.

Esfuerzo Mental	Puntos
Alto	120
Medio	80
Básico	40

Artículo 37. El Subfactor Riesgo Físico, tendrá los siguientes puntos.

Riesgo Físico	Puntos
Severo	90
Moderado	60
Leve	30

Artículo 38. El Subfactor Lugar de Trabajo, tendrá los siguientes puntos.

Lugar de Trabajo	Puntos
Exterior	90
Variado	60
Interior	30

Artículo 39. La valoración por sistema de puntos de los 181 puestos administrativos y de servicio de la UNACIFOR quedan como a continuación se describe.

No.	Puesto	Formación académica	Experiencia	Competencias Genéricas	Competencias Específicas	Conocimientos Técnicos	Ubicación Organizacional	Nivel de gestión	Esfuerzo mental	Esfuerzo físico	Riesgo físico	Lugar de trabajo	TOTAL
1	Asistente de Rectoría	300	180	100	100	60	40	0	120	60	60	30	1050
2	Motorista	200	120	50	50	60	20	0	80	60	90	60	790
3	Conserje de Rectoría	100	60	25	25	15	20	0	40	30	30	30	375
4	Jefe de Transparencia	300	120	75	75	45	40	150	80	90	60	30	1065
5	Asistente de Monitoreo, Evaluación y Seguimiento	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
6	Jefe de Recursos Humanos	400	180	100	100	60	60	225	120	90	90	60	1485
7	Asistente de Recursos Humanos	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
8	Analista de Planillas y Beneficios	300	120	75	75	45	20	75	80	60	60	30	940
9	Asesora Legal	400	180	100	100	60	60	225	120	90	90	60	1485
10	Analista de Estadística	300	180	75	75	45	20	0	80	60	60	30	925
11	Jefe de Registro	300	180	75	75	45	20	0	80	60	60	30	925
12	Jefe de Auditoría Interna	400	180	100	100	60	60	225	120	90	90	60	1485
13	Auditor II	300	180	75	75	45	20	75	80	60	60	30	1000
14	Asistente de Auditoría	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
15	Asistente de Vicerrectoría Administrativa	300	120	100	100	60	20	0	80	60	60	30	930
16	Director de Administración y Finanzas	400	180	100	100	60	60	300	120	60	60	30	1470
17	Asistente de Dirección de Administración y Finanzas	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
18	Contador General	300	180	100	100	60	40	300	80	60	60	60	1340
19	Contador Asistente	300	120	75	75	45	20	75	80	60	60	30	940
20	Encargada de Presupuesto	300	120	75	75	45	20	75	80	60	60	30	940
21	Analista de Cobros y Recuperaciones	300	60	50	50	30	20	75	80	60	60	30	815
22	Jefe de Bienes Nacionales y Tenencia de la Tierra	300	120	75	75	45	40	225	80	60	60	30	1110
23	Encargada de Tesorería	300	120	75	75	45	40	225	80	60	60	30	1110
24	Encargada de Archivo	300	60	25	25	15	20	0	40	30	60	30	605
25	Jefe de Compras y Suministros	300	120	50	50	60	40	300	80	40	60	60	1160
26	Encargado de Almacén General	300	60	75	75	45	40	150	80	60	60	30	975
27	Asistente de Compras y Suministros	300	120	50	50	30	20	75	80	60	60	30	875
28	Asistente de Compras y Suministros	300	120	50	50	30	20	75	80	60	60	30	875
29	Asistente de Compras y Suministros	300	120	50	50	30	20	75	80	60	60	30	875
30	Jefe de Aula Taller	300	60	75	75	45	40	150	80	60	60	30	975
31	Recepcionista	300	60	25	25	15	20	0	40	30	60	30	605
32	Encargada de Flota Vehicular	300	120	50	50	30	40	225	80	60	60	60	1075
33	Jefe de Taller Mecánico	200	120	50	50	30	20	150	40	90	90	60	900
34	Mecánico	200	60	25	25	15	20	75	40	90	90	60	700
35	Motorista	100	60	50	50	45	20	0	40	60	90	90	605
36	Motorista	100	60	50	50	45	20	0	40	60	90	90	605
37	Motorista	100	60	50	50	45	20	0	40	60	90	90	605
38	Motorista	100	60	50	50	45	20	0	40	60	90	90	605
39	Motorista	100	60	50	50	45	20	0	40	60	90	90	605
40	Motorista	100	60	50	50	45	20	0	40	60	90	90	605
41	Jefe de Guardias de Seguridad	200	120	75	75	45	40	225	80	30	90	60	1040
42	Asistente de Jefe de Guardias de Seguridad	200	60	50	50	30	20	150	40	30	90	60	780
43	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
44	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
45	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
46	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
47	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
48	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
49	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
50	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
51	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
52	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
53	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
54	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
55	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
56	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
57	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625

No.	Puesto	Formación académica	Experiencia	Competencias Genéricas	Competencias Específicas	Conocimientos Técnicos	Ubicación Organizacional	Nivel de gestión	Esfuerzo mental	Esfuerzo físico	Riesgo físico	Lugar de trabajo	TOTAL
58	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
59	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
60	Arquitecto	300	180	75	75	45	20	225	80	60	60	90	1210
61	Jefe de Mantenimiento	200	120	50	50	30	20	150	40	60	60	90	870
62	Electricista	200	120	50	50	60	20	0	40	60	90	90	780
63	Auxiliar de Mantenimiento	200	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	655
64	Asistente de Servicios Generales	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
65	Auxiliar de Mantenimiento	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
66	Asistente de Servicios Generales	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
67	Asistente de Servicios Generales	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
68	Jardinero	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
69	Auxiliar de Mantenimiento	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
70	Auxiliar de Mantenimiento	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
71	Electricista	200	120	50	50	60	20	0	40	60	90	90	780
72	Director de Producción y Comercialización	400	180	100	100	60	60	300	120	60	60	30	1470
73	Asistente de Dirección de Producción y Comercialización	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
74	Jefe de Producción	300	120	75	75	45	40	150	80	60	60	60	1065
75	Técnico Agrícola Jefe de Vivero Forestal	300	120	75	75	75	40	150	80	60	60	60	1095
76	Viverista	200	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	655
77	Auxiliar de Vivero	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
78	Auxiliar de Vivero	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
79	Laboratorista	300	120	50	30	60	20	75	80	90	90	30	945
80	Jefe de Procesamiento de Semillas	300	60	50	50	60	40	300	80	40	60	60	1100
81	Jefe de Manejo Forestal Sostenible	300	60	50	50	60	40	300	80	40	60	60	1100
82	Técnico Forestal	300	60	75	75	75	40	75	40	60	60	60	920
83	Jefe de Brigada	200	60	25	25	30	20	150	40	60	90	90	790
84	Trabajador Forestal / Motorista	100	60	50	50	45	20	0	40	60	90	90	605
85	Trabajador Forestal	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
86	Trabajador Forestal	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
87	Trabajador Forestal	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
88	Trabajador Forestal	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
89	Auxiliar Forestal	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
90	Jefe del Aserradero	300	60	50	50	60	40	300	80	40	60	60	1100
91	Aserrador	200	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	655
92	Auxiliar de Aserradero	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
93	Auxiliar de Aserradero	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
94	Trabajador Forestal	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
95	Jefe de Carpintería	300	60	50	50	60	40	300	80	40	60	60	1100
96	Carpintero	200	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	655
97	Carpintero	200	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	655

No.	Puesto	Formación académica	Experiencia	Competencias Genéricas	Competencias Específicas	Conocimientos Técnicos	Ubicación Organizacional	Nivel de gestión	Esfuerzo mental	Esfuerzo físico	Riesgo físico	Lugar de trabajo	TOTAL
98	Ayudante de Carpintería	100	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	555
99	Asistente de Vicerrectoría de Relaciones Internacionales	300	120	100	100	60	20	0	80	60	60	30	930
100	Director de Cooperación Externa	300	180	100	100	60	60	150	80	60	60	60	1210
101	Jefe de Redes Universitarias	300	120	75	75	45	40	75	80	60	30	60	960
102	Director de Movilidad Internacional	300	180	100	100	60	60	150	80	60	60	60	1210
103	Encargada de Becas	300	120	50	50	45	40	0	80	60	30	60	835
104	Director de Protocolo y Comunicaciones	300	180	100	100	60	60	150	80	60	60	60	1210
105	Encargada de Protocolo	300	120	50	50	45	40	0	80	60	30	60	835
106	Asistente de Vicerrectoría Académica	300	120	100	100	60	20	0	80	60	60	30	930
107	Asistente Pedagógica	300	180	75	100	45	40	75	80	60	60	30	1045
108	Asistente de Laboratorio	300	60	50	30	60	20	75	40	60	60	30	785
109	Director de Evaluación y Acreditación	400	180	100	100	60	60	150	120	60	60	30	1320
110	Director de Bienestar Estudiantil	400	180	100	100	60	60	225	120	90	90	60	1485
111	Asistente de la Dirección de Bienestar Estudiantil	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
112	Orientador Estudiantil	300	120	100	100	45	20	75	120	60	60	60	1060
113	Supervisor de Disciplina Estudiantil	300	60	75	75	45	20	75	80	60	90	60	940
114	Supervisor de Disciplina Estudiantil	300	60	75	75	45	20	75	80	60	90	60	940
115	Supervisor de Disciplina Estudiantil	300	60	75	75	45	20	75	80	60	90	60	940
116	Jefe de Clínica Estudiantil	300	180	100	100	60	60	150	80	60	60	60	1210
117	Enfermera	200	60	50	50	45	20	75	40	60	90	60	750
118	Auxiliar de lavandería	100	60	25	25	15	20	0	40	30	30	30	375
119	Jefe de Informática	300	60	100	100	60	20	150	80	60	90	60	1080
120	Jefe de Centro de Computo	200	120	75	100	45	20	75	80	60	90	60	925
121	Jefe del Sistema Bibliotecario	300	180	75	100	60	40	150	80	60	60	60	1165
122	Auxiliar de Biblioteca	200	60	75	75	45	20	0	40	60	90	60	725
123	Auxiliar de Biblioteca	200	60	75	75	45	20	0	40	60	90	60	725
124	Director de Docencia y Desarrollo Curricular	400	180	100	100	60	60	225	120	90	90	60	1485
125	Asistente de Direcciones Académicas	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
126	Jefe de Desarrollo Curricular	300	180	75	100	45	40	75	80	60	60	30	1045
127	Asistente de Dirección de la Escuela de Ciencias Forestales	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
128	Encargado de Genética y Plantaciones	300	120	75	100	60	40	75	80	90	90	60	1090
129	Asistente de Genética y Plantaciones	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
130	Asistente de Dirección de la Escuela de Negocios	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
131	Asistente de Dirección de Escuela de Ambiente y Desarrollo	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
132	Asistente de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado	300	120	100	100	60	20	0	80	60	60	30	930

No.	Puesto	Formación académica	Experiencia	Competencias Genéricas	Competencias Específicas	Conocimientos Técnicos	Ubicación Organizacional	Nivel de gestión	Esfuerzo mental	Esfuerzo físico	Riesgo físico	Lugar de trabajo	TOTAL
133	Jefe de Proyectos de Capacitación	300	120	75	75	45	40	75	80	60	60	30	960
134	Asistente de Laboratorio	300	60	50	30	60	20	75	40	60	60	30	785
135	Encargada de Admisiones de Posgrado	300	120	50	50	45	40	0	80	60	30	60	835
136	Asistente de Capacitación	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
137	Auxiliar de Capacitación	200	60	50	25	60	20	0	40	60	60	30	605
138	Camarera	100	60	50	25	60	20	0	40	60	60	30	505
139	Camarera	100	60	50	25	60	20	0	40	60	60	30	505
140	Jefe de Vinculación Universidad-Sociedad	300	120	75	75	45	40	75	80	60	60	30	960
141	Jefe del Jardín Botánico y Centro de Investigación Lancetilla	300	120	75	75	45	60	300	80	60	30	60	1205
142	Asistente del Jardín Botánico y Centro de Investigación Lancetilla	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
143	Administrador del Jardín Botánico y Centro de Investigación Lancetilla	300	60	75	75	45	40	225	80	60	30	60	1050
144	Asistente Administrativo del Jardín Botánico y Centro de Investigación Lancetilla	300	60	50	50	45	20	0	80	60	60	30	755
145	Técnico Forestal Jefe de Conservación Exsitu, Plantaciones Experimentales y Arboretum	300	60	75	75	75	40	75	40	60	60	60	920
146	Guía Ambiental	100	60	75	75	60	20	0	40	90	90	90	700
147	Guía Naturalista	100	60	75	75	60	20	0	40	90	90	90	700
148	Coordinador de Guías de Lancetilla	200	60	50	50	60	20	150	40	60	90	60	840
149	Educadora Ambiental	300	60	50	50	60	20	150	80	60	90	90	1010
150	Motorista	100	60	50	50	45	20	0	40	60	90	90	605
151	Jefe de Mantenimiento	200	120	50	50	30	20	150	40	60	60	90	870
152	Auxiliar de Mantenimiento	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
153	Guarda Recursos	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
154	Guarda Recursos	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
155	Auxiliar de limpieza	100	60	50	30	60	20	0	40	60	60	30	510
156	Guarda Recursos	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
157	Guarda Recursos	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
158	Auxiliar de ventas	100	60	75	75	15	20	0	40	90	90	30	595
159	Viverista	200	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	655
160	Laboratorista	300	120	50	30	60	20	75	80	90	90	30	945
161	Escalador	200	60	25	25	60	20		40	60	90	90	670
162	Jefe de Estación Experimental La Soledad	300	120	50	50	30	20	225	80	90	90	60	1115
163	Asistente Estación Experimental La Soledad	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
164	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
165	Viverista	200	60	25	25	45	20	0	40	60	90	90	655
166	Auxiliar de Servicios Varios	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
167	Auxiliar de Mantenimiento	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525

No.	Puesto	Formación académica	Experiencia	Competencias Genéricas	Competencias Específicas	Conocimientos Técnicos	Ubicación Organizacional	Nivel de gestión	Esfuerzo mental	Esfuerzo físico	Riesgo físico	Lugar de trabajo	TOTAL
168	Auxiliar de Mantenimiento	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
169	Auxiliar de Mantenimiento	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
170	Auxiliar de Mantenimiento	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
171	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
172	Guardia de Seguridad	200	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	625
173	Asistente de Estación Experimental San Juan	300	60	75	75	45	20	0	80	60	60	30	805
174	Auxiliar de Servicios Varios	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
175	Auxiliar de Servicios Varios	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525
176	Auxiliar de Servicios Varios	100	60	25	25	15	20	0	40	60	90	90	525

**CAPÍTULO III
DE LA CLASIFICACIÓN**

Artículo 40. Los intervalos y la anchura de clase son como a continuación se describe.

No.	Intervalo
9	1440 1574
8	1305 1439
7	1175 1309
6	1040 1174
5	905 1039
4	770 904
3	635 769
2	500 634
1	365 499

Artículo 41. Dentro de cada intervalo, existen 5 intervalos con una anchura de 27 puntos (135/5), que permiten establecer diferencias en el sistema de puntos y ubicar objetivamente cada uno de los puestos. Los rangos de puntos dentro del nivel 1 (uno) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	365	391
Q1	392	418
Promedio	419	445
Q3	446	472
Máximo	473	499

Artículo 42. Los rangos de puntos dentro del nivel 2 (dos) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	500	526
Q1	527	553
Promedio	554	580
Q3	581	607
Máximo	608	634

Artículo 43. Los rangos de puntos dentro del nivel 3 (tres) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	635	661
Q1	662	688
Promedio	689	715
Q3	716	742
Máximo	743	769

Artículo 44. Los rangos de puntos dentro del nivel 4 (cuatro) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	770	796
Q1	797	823
Promedio	824	850
Q3	851	877
Máximo	878	904

Artículo 45. Los rangos de puntos dentro del nivel 5 (cinco) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	905	931
Q1	932	958
Promedio	959	985
Q3	986	1012
Máximo	1013	1039

Artículo 46. Los rangos de puntos dentro del nivel 6 (seis) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	1040	1066
Q1	1067	1093
Promedio	1094	1120
Q3	1121	1147
Máximo	1148	1174

Artículo 47. Los rangos de puntos dentro del nivel 7 (siete) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	1175	1201
Q1	1202	1228
Promedio	1229	1255
Q3	1256	1282
Máximo	1283	1309

Artículo 48. Los rangos de puntos dentro del nivel 8 (ocho) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	1305	1331
Q1	1332	1358
Promedio	1359	1385
Q3	1386	1412
Máximo	1413	1439

Artículo 49. Los rangos de puntos dentro del nivel 9 (nueve) son los siguientes.

Nivel I	Mínimo	Máximo
Mínimo	1440	1466
Q1	1467	1493
Promedio	1494	1520
Q3	1521	1547
Máximo	1548	1574

CAPÍTULO IV

ESCALA SALARIAL

Artículo 50. La tabla de rangos iniciales de salarios en función a la valoración de sistema de puntos es la siguiente:

Niveles	Mínimo	Máximo	Mínimo	Q1	Promedio	Q3	Máximo
9	1440	1574	44.514,10	44.758,92	45.003,75	45.248,58	45.493,41
8	1305	1439	36.296,55	36.496,19	36.695,82	36.895,45	37.095,08
7	1175	1309	30.225,72	30.391,96	30.558,20	30.724,44	30.890,69
6	1040	1174	25.717,45	25.858,90	26.000,34	26.141,79	26.283,23
5	905	1039	22.367,86	22.490,89	22.613,91	22.736,93	22.859,96
4	770	904	19.896,69	20.006,13	20.115,56	20.224,99	20.334,42
3	635	769	18.110,13	18.209,73	18.309,34	18.408,95	18.508,55
2	500	634	16.876,46	16.969,28	17.062,10	17.154,92	17.247,74
1	365	499	16.110,41	16.199,02	16.287,62	16.376,23	16.464,84

A la fecha de aprobación del presente Reglamento la tabla de rangos se inicia en el nivel 1 mínimo aplicando el salario mínimo establecido para el año 2024.

Con la entrada en vigencia del presente Reglamento, queda sin valor y efecto la CLÁUSULA No. 21 (Capítulo VIII) del IV Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre la UNACIFOR y el SITRAUESNACIFOR, relacionada con las “PRESTACIONES ECONÓMICAS”. Es decir, a partir de su vigencia los Salarios que se otorgue a los empleados administrativos, técnicos y de servicios de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales estarán regulados exclusivamente por el presente reglamento. Queda terminantemente prohibido negociar algo distinto a lo aquí descrito.

La aplicación de la presente escala salarial para los empleados administrativos, técnicos y de servicios estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales en cada ejercicio fiscal. Si en un ejercicio fiscal no se cuenta con la disponibilidad presupuestaria para aplicar la escala salarial, la misma no se moverá en ese ejercicio fiscal y no es acumulable cuando en un futuro ejercicio fiscal se cuente con dicha disponibilidad presupuestaria.

Cuando no exista la disponibilidad presupuestaria para aplicar la escala salarial y esta sea obtenida en el transcurso del ejercicio fiscal en el cual se pretende aplicar la misma, esta no será aplicable de manera retroactiva para ese ejercicio fiscal.

Para la aplicación de la escala salarial para el personal administrativo, técnico y de servicios, además de lo descrito en el presente Reglamento se observará lo que establecen las Disposiciones Generales del Presupuesto para cada ejercicio fiscal.

Artículo 51. Cada año se actualizará la tabla de rangos con el Salario Mínimo. Para su actualización se tendrá en cuenta que la diferencia entre el rango mínimo y máximo dentro de un mismo nivel será de un 2.2% en relación con el mínimo del mismo nivel; este porcentaje no es acumulable. Asimismo, la diferencia entre el máximo de un nivel y el mínimo del nivel siguiente será del 2.5%, acumulable en cada nivel.

Artículo 52. La base del artículo 50 se moverá únicamente cuando se conozca el Salario Mínimo para cada ejercicio fiscal y la misma deberá ser aplicada de manera retroactiva. No está permitido asignar un salario distinto ya sea en menor o mayor valor al que establece este reglamento.

Artículo 53. Cuando exista la necesidad de crear nuevas plazas, se deberá crear su descriptor de puestos, el cual deberá contener todos los Factores y Sub-Factores que permitan valorar objetivamente el puesto de trabajo y asignarlo al nivel que le corresponde. Las instancias responsables de este proceso son la jefatura de Recursos Humanos, el superior jerárquico del puesto que se pretenda crear y el titular de órgano.

Artículo 54. Los empleados administrativos, técnicos y de servicios que al momento de entrar en vigencia este reglamento se encuentren con un salario superior al que corresponde según la categorización establecida, se les aplicará para el ejercicio fiscal 2024 y por esta única vez el ajuste al Salario correspondiente al IPC.

Para los ejercicios fiscales siguientes se les aplicará anualmente el valor del ajuste al Salario Mínimo que establezca el Gobierno

de la República. Este procedimiento se seguirá entre tanto, el empleado no lo alcance la tabla de rangos salariales. Una vez que el salario que goce corresponda a su nivel, se le deberá aplicar el reglamento. Lo anterior con el fin de mantener la equidad salarial, como fin último de este reglamento.

Artículo 55. La Fórmula Rectoral no está contemplada en la Tabla del Sistema de Valoración de Puntos contenido en el artículo 39, ni en la tabla de Rangos salariales descrita en el artículo 50, en virtud de ser cargos de elección, quienes para su ingreso deberán reunir los requisitos contemplados en el Estatuto y demás disposiciones legales aplicables al momento de la elección; por lo tanto, solamente se les aplicará de forma anual el ajuste inflacionario que corresponde al IPC establecido por el Banco Central de Honduras.

Artículo 56. El personal administrativo que ha servido a la docencia podrá aplicar y tendrá preferencia en los concursos abiertos para la docencia que realice la UNACIFOR, siempre que cumplan con el perfil del docente que se requiera.

Artículo 57. En las promociones internas se tendrá en cuenta al momento de la valoración del nuevo puesto, la experiencia acumulada en el puesto anterior.

Artículo 58. Al momento de entrar en vigencia este Reglamento, la UNACIFOR pagará el salario establecido en el presente instrumento. Aquellos empleados que no se ajusten al perfil establecido en el Manual de Descriptores de Puestos, deberán cumplir con las reglas siguientes:

- a) Si el empleado tiene nivel primario y el perfil requiere un grado de secundaria, se le concede un plazo de 4 años a partir de la vigencia del Reglamento, para que alcance el nivel del perfil requerido. Para este caso se tendrá en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeña.
- b) Si el empleado tiene nivel de secundaria y el perfil requiere un grado de licenciatura, se le concede un plazo de 5 años a partir del 2024, para que alcance el nivel del perfil requerido.
- c) Si el empleado tiene nivel de licenciatura y el perfil requiere un grado de Maestría, se le concede un plazo de 3 años a partir del 2024, para que alcance el nivel del perfil requerido.

La UNACIFOR se reserva el derecho de realizar el traslado o reubicar al personal, en aquellos puestos que se adecuen a su perfil, si no logran profesionalizarse en el tiempo estipulado.

TÍTULO II

DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNACIFOR

CAPÍTULO I

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y

DEFINICIONES.

SECCION I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 59. El Título II tiene la finalidad regular la Carrera Docente en la Universidad Nacional de Ciencias Forestales (UNACIFOR), conforme a lo dispuesto en el Título VI del

Régimen del Personal Docente, Capítulo I referente a los docentes, específicamente en los Artículos 152 al 162 del estatuto de la UNACIFOR.

Su propósito es establecer las normas que definen los derechos, obligaciones y principios esenciales que orientan la labor de los docentes en la UNACIFOR, con el fin de impulsar la excelencia académica y cumplir con la misión educativa de la institución.

Artículo 60. La Carrera Docente tiene como objetivo formar y proporcionar a los docentes las habilidades necesarias en lo que respecta a la planificación, investigación, gestión, implementación y evaluación de las actividades académicas de nivel superior.

Artículo 61. La Carrera Docente se basa en méritos y principios. Los méritos serán clasificados de acuerdo con cuatro (4) dimensiones:

- a. Méritos académicos
- b. Méritos en Publicaciones e Investigación
- c. Méritos en Vinculación Universidad-Sociedad
- d. Méritos en Producción

Artículo 62. Los Principios en los cuales se basa la Carrera Docente son los siguientes:

- a) El requisito mínimo de ingreso a la carrera docente es tener una licenciatura o su equivalente.
- b) El acceso a la carrera docente se realiza exclusivamente a través de las Escuelas vigentes.

- c) Para que las labores de investigación, enseñanza, vinculación universidad-sociedad, dirección, administración, orientación y capacitación docente se consideren parte de la carrera universitaria, es necesario que quienes las desempeñen estén incorporados a la carrera docente a través de alguna de las escuelas mencionadas en el punto anterior o de otra dependencia universitaria que lleve a cabo dichas funciones.
- d) La única vía de promoción para el personal docente es la carrera docente.
- e) Durante el tiempo en que un docente sea asignado a tareas administrativas, mantendrá su categoría docente.
- f) Para organizar la carrera docente universitaria, se revisará la clasificación actual de los docentes con el objetivo de que, si cumplen con los requisitos exigidos, puedan ser ubicados en la categoría docente que les corresponde de acuerdo con el presente reglamento.
- g) Los años de servicio podrán ser reconocidos y compensados, pero no será el único criterio para avanzar en la carrera docente.
- h) La evaluación del desempeño de los docentes se llevará a cabo de manera continua, con la participación de los estudiantes, y los resultados serán un requisito para determinar las promociones.

SECCION II DEFINICIONES

Artículo 63. Las siguientes definiciones tendrán el siguiente significado:

- A. **Docente:** Es el profesional universitario debidamente reconocido, responsable de tareas académicas en cualquier de los siguientes campos: Docencia, Investigación, Vinculación Universidad-Sociedad, Orientación, Supervisión, Bibliotecología y Administración Académica.
- B. **Investigación:** Constituye la actividad fundamental en el ámbito científico, implicando una búsqueda reflexiva, sistemática y crítica con el propósito de descubrir nuevos datos, hechos, principios y leyes en cualquier campo del conocimiento para resolver problemas.
- C. **Vinculación Universidad-Sociedad:** Se refiere a las actividades académicas de proyección social y de servicio que se llevan a cabo como parte del plan de estudios de la formación profesional y como parte de la labor cotidiana de la UNACIFOR.
- D. **Capacitación Docente:** Es la actividad que forma parte de la carrera docente y se realiza con el fin de mejorar el dominio de su propia disciplina (a través de la obtención de títulos académicos superiores y conocimientos especializados), adquirir las habilidades pedagógicas y didácticas necesarias para la enseñanza universitaria, y comprender adecuadamente los contextos teóricos, prácticos y socio-políticos en los que se desarrolla su labor docente.
- E. **Administración Académica:** Corresponde a la planificación, coordinación y control de las funciones administrativas, académicas en los aspectos relacionados con registros, ingresos y demás trámites estudiantiles.
- F. **Orientación:** Se refiere a un proceso educativo continuo, sistemático e integral que forma parte del sistema educativo y que actúa como un factor humanizador, facilitando la comunicación y promoción del desarrollo de las capacidades de los estudiantes.
- G. **Carga Académica:** Consiste en las responsabilidades asignadas a los docentes en función de su especialización y las necesidades de la UNACIFOR en actividades relacionadas con investigación, enseñanza, vinculación universidad-sociedad, administración académica, orientación y capacitación docente.
- H. **Mérito Académico:** Se refiere a las contribuciones académicas que un docente realiza en los ámbitos de investigación, docencia, vinculación universidad-sociedad, administración académica, orientación y capacitación docente que van más allá de sus responsabilidades habituales.
- I. **Jornada de Trabajo:** Se define como el número de horas efectivas que un docente dedica exclusivamente a las actividades de investigación, enseñanza, vinculación universidad-sociedad, administración académica, orientación y capacitación docente.
- J. **Años de servicio:** Es el tiempo real de servicio en la institución contado desde el ingreso a la carrera docente. También se considera como tiempo de servicio el periodo en el que un docente se dedica a su formación, ya sea dentro o fuera de la UNACIFOR, en el país o en el extranjero, con el permiso correspondiente.
- K. **Formación Académica:** Indica el valor académico de los conocimientos y habilidades adquiridos por

un individuo, reflejando la profundidad y amplitud de estos conocimientos y habilidades. Incluye estudios de pregrado y posgrado (Licenciatura, Maestría y Doctorado), así como especialidades que sean equiparables a alguno de estos grados. Las especialidades que no cumplan con estos requisitos se considerarán como parte de los méritos en la capacitación docente.

L. **Título Académico:** Es el documento legal que otorga la UNACIFOR u otras instituciones estatales, privadas nacionales o extranjeras, y que está reconocido o incorporado por la Dirección de Educación Superior de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Este título certifica la calidad y denominación profesional de una persona y demuestra que ha obtenido un grado académico.

M. **Docente Interino:** Se refiere al profesional universitario que, tras un concurso específico, es contratado para cubrir una vacante temporal de acuerdo con las normativas establecidas en el presente reglamento.

N. **Docente Emérito:** Es un docente a quien la institución honra de manera especial debido a sus excepcionales méritos y servicios a la UNACIFOR, demostrados durante al menos 20 años de antigüedad como docente. La designación como “Docente Emérito” se realiza por parte del Consejo de la Carrera Docente, siguiendo la propuesta de las juntas directivas de las escuelas.

O. **Docente Ad-Honorem:** Se refiere a un profesional con un título académico mínimo de Licenciado que colabora voluntariamente, sin recibir remuneración, en actividades académicas de la UNACIFOR mediante un

contrato específico. Si el docente ingresa al escalafón del régimen de la carrera docente universitaria, se le reconocerá el tiempo servido ad-honorem.

P. **Docente Jubilado:** Se refiere al docente universitario que se retira de sus actividades académicas en la UNACIFOR y puede acogerse al sistema de jubilaciones y pensiones establecido por la institución o por el Instituto de Jubilaciones y Pensiones

CAPÍTULO II

DE LOS OBJETIVOS DE LA CARRERA DOCENTE

Artículo 64: El propósito de la Carrera Docente Universitaria es lograr un alto nivel de motivación, profesionalismo y compromiso por parte del personal docente que brinda su trabajo en la UNACIFOR, proporcionando el ambiente adecuado para que puedan cumplir con sus responsabilidades de organizar, dirigir y promover la educación superior y profesional, contribuir a la investigación científica, humanística y tecnológica, difundir la cultura en general, estudiar los problemas nacionales y participar en la transformación de la sociedad hondureña.

Los objetivos de la Carrera Docente son los siguientes:

- a) Implementar la Carrera Docente Universitaria a través de un sistema basado en méritos.
- b) Definir normas que aseguren una selección efectiva del personal a través de procesos de concurso, así como las relacionadas con la formación, compensación y asignación del personal, para brindar igualdad de oportunidades en el ingreso y la promoción en la docencia universitaria, valorando los méritos,

- habilidades, aptitudes y capacidades de los docentes, sin importar su género, raza, religión, afiliación política o clase social.
- c) Emplear el sistema de concurso o evaluación curricular como método de ingreso en la carrera docente en la UNACIFOR.
 - d) Proporcionar capacitación, responsabilidad, protección y dignidad al docente universitario.
 - e) Fomentar la mejora continua de la calidad académica.
 - f) Garantizar la estabilidad laboral de los docentes universitarios a través del cumplimiento de las normas establecidas en este reglamento.
 - g) Vincular la formación, evaluación y especialización a la promoción del docente universitario.
 - h) Fortalecer la identidad institucional promoviendo y respetando la proyección laboral dentro de la propia entidad.
 - i) Motivar a los docentes y estimular su creatividad y liderazgo.
 - j) Promover la honestidad en la enseñanza y en el desempeño de sus funciones.
 - k) Consolidar un equipo profesional capacitado para asumir roles de orientación y liderazgo en la UNACIFOR, garantizando su estabilidad técnica.
 - l) Desarrollar progresivamente un cuerpo docente altamente calificado al servicio de la institución, con un profundo dominio de su disciplina y una comprensión sólida de la coyuntura académica, social y política, así como de las interacciones con otras disciplinas y prácticas que permitan organizar, administrar, ejercer y evaluar la educación superior.

- m) Alcanzar y mantener un alto nivel de enseñanza superior a través de la institucionalización de la carrera docente, capacitando para establecer y garantizar relaciones multidimensionales entre docentes y estudiantes.
- n) Valorar la importancia social de la enseñanza universitaria mediante la promoción continua del docente, el reconocimiento del mérito y una remuneración justa que permita llevar una vida digna dedicada a sus responsabilidades.
- o) Garantizar las mejores condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo y una mejor calidad de vida para el personal docente.

CAPÍTULO III

DEL CAMPO DE LA APLICACIÓN

Artículo 65. Este reglamento será aplicable a los docentes universitarios que desempeñen funciones de gestión, organización, dirección, enseñanza, orientación o supervisión en los ámbitos de la docencia, la investigación y la vinculación universidad-sociedad. Para que esta aplicación sea efectiva, los docentes deben haber sido seleccionados y contratados siguiendo las condiciones y requisitos establecidos en este reglamento.

Artículo 66. El cuerpo docente universitario tendrá las siguientes categorías: docente auxiliar, docente titular, docente visitante, docente asociado, con sus respectivas escalas y de conformidad a las definiciones que a continuación se expresan:

- A. **Docente Auxiliar:** Docente que se incorpora a la UNACIFOR después de cumplir con los requisitos establecidos por este reglamento y que está sujeto a un período de prueba bajo la supervisión de un docente titular.
- B. **Docente Titular:** Docente con formación y reconocidos méritos avalados por el Consejo de la Carrera Docente, que tiene a su cargo la enseñanza de una cátedra o una actividad universitaria fundamental. Existen cinco niveles posibles, que son ordinalmente ascendentes.
- C. **Docente Visitante:** Docente de una universidad extranjera cuyos servicios han sido contratados de manera temporal por la UNACIFOR.
- D. **Docente Asociado:** Docente altamente calificado, ya sea del país o del extranjero, contratado para brindar asesoría en proyectos o para participar en el desarrollo de un programa académico por un período específico. La remuneración se acordará mediante convenio con las autoridades universitarias, en línea con la categoría y experiencia del docente, guardando proporción con otros profesionales de similar categoría o permanencia en la UNACIFOR.
- E. **Docente por hora:** Profesional que trabaja como profesor o maestro, pero que no está contratado a tiempo completo en una institución educativa. Es contratado por horas para enseñar clases específicas o realizar actividades educativas durante un período determinado de tiempo, generalmente en base a un contrato por hora o por sesión.
- F. **Profesor emérito:** Es un título honorífico otorgado por la UNACIFOR a un docente que ha alcanzado

la jubilación después de una destacada carrera académica. Este título se otorga en reconocimiento a los logros sobresalientes del docente durante su tiempo en la institución y su contribución significativa al campo de estudio en el que se especializa.

Artículo 67. Los estudios de los docentes serán validados a través de la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por universidades o centros universitarios, ya sean nacionales o extranjeros. En el caso de títulos otorgados en el extranjero, el solicitante también deberá demostrar que su título ha sido reconocido o incorporado de acuerdo con la legislación aplicable (DES-UNAH). Por otro lado, la experiencia se certificará mediante la presentación de constancias escritas expedidas por el representante legal de la entidad oficial o privada correspondiente.

La responsabilidad de garantizar el estricto cumplimiento de lo establecido en este artículo recaerá en la jefatura de Recursos Humanos de la UNACIFOR. En caso de contraversión, al responsable se le aplicarán las medidas disciplinarias previstas en el presente reglamento.

CAPÍTULO IV

DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA

Artículo 68. Son instancias que participan en la organización de la carrera docente universitaria:

- a) El consejo académico a través del Vicerrector Académico y las escuelas.

- b) El Consejo de la Carrera Docente.
- c) La jefatura de Recursos Humanos
- d) La junta directiva de las escuelas o consejos directivos de los centros universitarios; este último cuando hubiere.

SECCIÓN I

DEL CONSEJO DE LA CARRERA DOCENTE

Artículo 69. El Consejo de la Carrera Docente está formado por:

- a) El Vicerrector Académico, quien coordina.
- b) Vicerrectoría de investigación
- c) Director de docencia
- d) Los directores (as) de las escuelas.
- e) Los representantes propietarios de los docentes de cada escuela ante el Consejo Académico.
- f) Un representante propietario de la Asociación de Docentes de la UNACIFOR
- g) La jefatura de Recursos Humanos o su representante.

Deberá estar siempre integrado por un número impar y sus decisiones serán colegiadas.

Por cada representante de cada escuela se deberá nombrar un suplente, igual para el representante de la asociación de docentes de la UNACIFOR.

Artículo 70. El Consejo de la Carrera Docente es el órgano colegiado encargado de asesorar a las autoridades y órganos de gobierno de la UNACIFOR. Además, tiene la responsabilidad

de planificar la política de la carrera docente, así como de aplicar el presente reglamento y las disposiciones que emitan los organismos de gobierno universitario en esta materia.

Artículo 71. Son atribuciones del Consejo de la Carrera Docente:

- a) Proponer, desarrollar y aplicar la política de la carrera docente universitaria.
- b) Proponer al consejo académico los reglamentos y normas que regulan la carrera docente universitaria.
- c) Conocer y decidir sobre los asuntos relacionados con la carrera docente universitaria.
- d) Brindar información y asesoramiento a la Rectoría y a los demás órganos universitarios en asuntos relacionados con la carrera docente.
- e) Elaborar y presentar su reglamento interno ante el Consejo Académico, para su aprobación por el consejo de dirección universitario.
- f) Proponer el proyecto de plan operativo anual del Consejo de la Carrera Docente al consejo académico.
- g) Elaborar y mantener actualizado el manual de clasificación de puestos de la carrera docente para su aprobación por el Consejo Académico.
- h) Elaborar y proponer el proyecto de presupuesto anual de la carrera docente universitaria.
- i) Elaborar el informe anual de las actividades del sistema.
- j) Elaborar manuales de procedimientos del sistema.
- k) Cumplir con otras responsabilidades asignadas por la ley y las autoridades competentes.

- l) Llevar a cabo la selección y presentar propuestas de capacitación para el personal docente de acuerdo con lo establecido en este reglamento.
- m) Brindar información y asesoramiento a las autoridades y al personal docente de sus respectivas unidades académicas en temas relacionados con la carrera docente.
- n) Ejecutar, en lo que respecta a su unidad académica, programas de la carrera destinados a mejorar y elevar el nivel académico, científico y laboral del personal docente.
- o) Mantener un registro actualizado en el Departamento de recursos humanos de las actividades académicas llevadas a cabo por el personal docente en su unidad.
- p) Presentar al consejo académico el plan de desarrollo y propuesta de las escuelas.
- q) Revisar en su área la situación actual de los docentes con el propósito de reclasificarlos de acuerdo con la ley.
- r) Asignar a los docentes en la escuela correspondiente según su formación de pregrado y posgrado.
- s) Cumplir con otras responsabilidades que establezca la ley o las autoridades competentes.

Artículo 72. Los representantes de los docentes de las escuelas, ante el consejo de la carrera docente, serán seleccionados siguiendo los lineamientos ya establecidos para ser parte del consejo de dirección universitario y durarán en su cargo lo ya establecido. Los miembros del consejo de la carrera docente serán reconocidos por su labor como parte de su carga académica, sin que esto implique dedicación exclusiva.

Artículo 73. Para que un docente sea miembro del Consejo de la carrera docente se requiere:

- A. Ser docente titular
- B. Desempeñarse a tiempo completo
- C. Tener un mínimo de cinco (5) años consecutivos de trabajo docente en UNACIFOR
- D. Ser de reconocida honorabilidad y prestigio profesional

En las escuelas que no dispongan de docentes con al menos cinco años de trabajo consecutivo en la UNACIFOR, los miembros del consejo de la carrera docente serán elegidos entre los docentes con mayor antigüedad, dando preferencia a aquellos que tengan la categoría de docente titular.

Artículo 74. La secretaría del consejo de la carrera docente estará a cargo de la jefatura de Recursos Humanos.

Artículo 75. En caso de una ausencia definitiva de un representante propietario, su respectivo suplente ocupará la vacante. Si esta ausencia ocurre durante la primera mitad de su período, se procederá a la elección de un nuevo representante. Sin embargo, si la ausencia se produce en la segunda mitad de su período, el suplente completará el término restante para el cual fue designado el representante propietario.

Artículo 76. Son funciones del coordinador del consejo de la carrera docente:

- a. Convocar a través del secretario a sesiones del consejo de la carrera docente.
- b. Presidir las reuniones del consejo de la carrera docente.

- c. Designar comisiones para la elaboración de dictámenes.
- d. Ejecutar otras funciones que establezca la legislación.

Artículo 77. Son funciones del secretario del consejo de la carrera docente:

- a. Emitir las convocatorias correspondientes para las sesiones del consejo de la carrera docente.
- b. Preparar y presentar el informe anual de las actividades del sistema de la carrera docente.
- c. Garantizar el cumplimiento de las resoluciones del consejo de la carrera docente.
- d. Redactar y mantener el registro de las actas de las sesiones del consejo de la carrera docente, así como emitir certificaciones.
- e. Gestionar y mantener actualizado el archivo del consejo de la carrera docente.
- f. Ejecutar otras responsabilidades que le sean asignadas por la ley, el consejo de la carrera docente o la autoridad competente.
- g. Firmar actas resolutivas del consejo de la carrera docente.
- h. Otras que le asigne el consejo de la carrera docente.

SECCIÓN II

LA JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 78. La jefatura de Recursos Humanos es el órgano encargado de planificar, coordinar y ejecutar las acciones relacionadas con el proceso de la carrera docente, de acuerdo con las directrices establecidas por el Consejo de la Carrera Docente.

Artículo 79: Además de sus responsabilidades como secretario del consejo de la carrera docente, la jefatura de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:

- a. Participar en las reuniones técnico-administrativas inherentes a su cargo.
- b. Brindar información y asesoramiento a la Rectoría y a los demás órganos universitarios en lo que respecta a las actividades del sistema de la carrera docente.
- c. Emitir dictámenes y resoluciones en asuntos relacionados con la carrera docente.
- d. Ejecutar otras actividades que correspondan a la gestión de recursos humanos, así como aquellas que le sean asignadas por la ley, reglamentos y otras disposiciones aplicables.
- e. Informar a las máximas autoridades de la UNACIFOR sobre el estado actual de la carrera docente, cuando se solicite.

CAPÍTULO V

DEL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE

Artículo 80. Para ingresar a la carrera docente en la UNACIFOR se requiere:

- a. Poseer un título universitario debidamente reconocido o incorporado ante la dirección de educación superior, que acredite el grado académico requerido para el cargo y estar en pleno goce de sus derechos.
- b. Tener experiencia en el área profesional o en la docencia universitaria.
- c. Presentar una certificación médica que acredite buena salud integral.

- d. Cumplir con las condiciones especiales exigidas para el cargo, si las hubiera.
- e. Haber aprobado los exámenes de competencia de acuerdo con los requisitos establecidos en este reglamento.
- f. Haber recibido el nombramiento respectivo por parte de la autoridad competente.
- g. Haber superado satisfactoriamente el período de prueba.
- h. Cumplir con las condiciones requeridas por la constitución, las leyes, los reglamentos y los manuales de funciones para desempeñar la docencia.
- i. No haber sido condenado a pena de prisión, a menos que la condena haya sido resultado de un delito culposo.
- j. Otras, basadas en ley, que establezca la comisión de concurso.

Artículo 81. Cualquier vacante docente, ya sea temporal o permanente, que se produzca en la UNACIFOR será ocupada mediante un proceso de concurso, a excepción de las que establece el Artículo 199 de este Reglamento.

Artículo 82. Las plazas vacantes generadas por licencia, vacaciones, permisos, becas y otras causas temporales se cubrirán de manera interina, siempre y cuando exista una necesidad. Los sustitutos serán contratados únicamente por el período en que el titular del puesto esté ausente por alguna de estas razones. En ningún caso se dividirán en categorías menores de las autorizadas por los titulares del puesto.

Artículo 83. El concurso será llevado a cabo por el consejo de la carrera docente, que considerará principalmente los estudios, cursos específicos, experiencia, producción

bibliográfica o científica (libros, artículos), honestidad de los candidatos, entre otros aspectos que considere pertinente la comisión de concurso.

CAPÍTULO VI DE LA CONVOCATORIA

Artículo 84. La jefatura de Recursos Humanos llevará a cabo la promoción de las vacantes a través de medios de publicidad, incluyendo boletines que se exhibirán durante ocho (8) días hábiles en los tabloneros de anuncios de la UNACIFOR. Además, se publicarán anuncios en la prensa nacional de ser necesario y por una sola vez, en los cuales se indicará el nombre del puesto, el salario base, la naturaleza y los requisitos del puesto, así como las características del concurso, la fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo. También se publicarán en las redes sociales de la institución.

CAPÍTULO VII

DE LOS CONCURSOS

Artículo 85. Los organismos que tendrán responsabilidad en la realización de los concursos serán los siguientes:

- a) Consejo de la Carrera Docente
- b) Comisión de Concurso

Artículo 86. Todo concurso se realizará a petición de la Rectoría, mediante comunicación escrita hacia la jefatura de Recursos Humanos, quien deberá darle trámite según el proceso que establece este reglamento.

Artículo 87. Los concursos se llevarán a cabo utilizando como base los descriptores de puestos de la UNACIFOR. La jefatura de Recursos Humanos será la responsable de crear un descriptor de puesto para cada categoría docente.

Artículo 88. Cualquier nombramiento que se realice sin seguir el proceso de concurso o en violación de lo establecido en la ley o en este reglamento será considerado nulo y no otorgará ningún derecho, excepto en lo que respecta al pago por los servicios prestados. Las acciones llevadas a cabo de acuerdo con la ley en el ejercicio del cargo por la persona nombrada serán válidas. Se excluyen de esta disposición de nulidad a los docentes visitantes y a los docentes asociados.

Artículo 89. Los concursos según la convocatoria serán de dos clases:

- A. Cerrado: Convocado exclusivamente para los docentes de la UNACIFOR.
- B. Abierto: Convocado para los docentes de la UNACIFOR y personas no vinculadas a la misma.

El Consejo de la Carrera Docente es el responsable de elaborar y aplicar las políticas y procedimientos específicos que se seguirán en los procesos de concurso cerrado y abierto.

Artículo 90. Si no se presentan aspirantes, o si los candidatos no cumplen con los requisitos establecidos o ninguno de ellos obtiene el puntaje necesario para aprobar el concurso, el consejo de la carrera docente declarará el concurso como desierto mediante una resolución.

En el caso de que se declare desierto un concurso cerrado para un cargo docente que requiera experiencia específica, se podrá convocar a un concurso abierto.

Artículo 91. La selección de docentes por concurso se hará aplicando el sistema de puntos, el cual deberá ser elaborado por el Consejo de la Carrera Docente y aprobado por el Consejo de Dirección Universitario, la Comisión de Concurso está en la obligación de cumplir esta disposición.

Artículo 92. Cada año, el consejo de la carrera docente designará una comisión de concurso compuesta por tres (3) de sus miembros con mayor experiencia profesional. El periodo para llevar a cabo un concurso no podrá ser mayor a 30 días calendario.

Artículo 93. La Comisión de Concurso presentará un informe en un plazo de tres días hábiles después de la realización del concurso ante el Consejo de la Carrera Docente, adjuntando las certificaciones pertinentes.

Artículo 94. El Consejo de la Carrera Docente verificará la validez del proceso y emitirá un dictamen a favor de los candidatos que hayan ocupado los primeros tres puestos en orden descendente en un plazo no mayor de tres días hábiles. Luego, remitirá este dictamen y el expediente a la Rectoría mediante una certificación. La Rectoría en un plazo de cinco (5) días hábiles deberá nombrar al candidato a contratar.

Artículo 95. Los dictámenes emitidos por la comisión de concurso tienen prioridad en su aplicación. Sin embargo,

las instancias superiores pueden hacer observaciones sobre posibles vicios o errores técnicos o legales. En este caso, la comisión de concurso deberá revisar el dictamen y realizar las correcciones necesarias si se mantiene la discrepancia. En caso de que persista la discrepancia entre las instancias, la resolución final recaerá en el consejo de dirección universitario. Esto se hará sin perjuicio de las acciones legales que puedan emprender los interesados.

Artículo 96. Están inhabilitados para inscribirse en los concursos:

- a. Los candidatos que hayan obtenido una calificación insatisfactoria en la respectiva evaluación de desempeño dentro de los últimos 12 meses anteriores a la fecha de convocatoria del concurso respectivo.
- b. Los candidatos internos que hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de convocatoria del respectivo concurso.
- c. Aquellos que se encuentren inhabilitados para el ejercicio de sus funciones públicas.

CAPÍTULO VIII

DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Artículo 97. La contratación del personal aprobado en el concurso, así como su remoción es potestad del Rector.

La contratación para un cargo docente no podrá recaer en una persona que no cumpla con los requisitos o que haya reprobado en el concurso correspondiente. Tampoco podrá recaer en

una persona que haya concursado por un cargo diferente. La contratación se otorgará al concursante que hayan obtenido la calificación más alta en el concurso.

La contravención de lo dispuesto en esta norma será nula de pleno derecho.

Artículo 98. El Rector podrá o deberá, según el caso, modificar, aclarar, sustituir, revocar o derogar un contrato en cualesquiera de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando el contrato se haya realizado a través de un acto administrativo inadecuado.
- b. Cuando la persona designada manifieste que no acepta el cargo.
- c. Cuando el contrato recaiga en una persona que no cumple con los requisitos establecidos en el presente reglamento.
- d. Cuando el contrato sea declarado lesivo a los intereses de la UNACIFOR.

Artículo 99. Se considerará que un docente ha asumido su puesto una vez que se hayan seguido adecuadamente los procedimientos indicados en los artículos precedentes y se le haya notificado oficialmente su nombramiento.

Artículo 100. La toma de posesión de un cargo en la carrera docente determina el ingreso y la clasificación en términos de escalafón, siempre y cuando se hayan satisfecho todos los requisitos y procesos establecidos.

CAPÍTULO IX

DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 101. Un docente que contrate UNACIFOR ingresará a la carrera docente, pero estará sujeto a un período de prueba que durará 60 días según lo establece el Código de Trabajo. Durante este período, tanto el docente como la institución tendrán la opción de finalizar la relación laboral sin incurrir en ninguna responsabilidad.

Artículo 102. Si el período de prueba ha transcurrido sin que ninguna de las partes haya expresado su deseo de poner fin a la relación laboral, entonces se seguirán los procedimientos y disposiciones establecidos en el presente reglamento.

Artículo 103. El período de prueba será remunerado, y durante este tiempo, los docentes contratados disfrutará de los derechos que se encuentren estipulados en este reglamento.

CAPÍTULO X

DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Artículo 104. La UNACIFOR tiene la responsabilidad de proporcionar capacitación a los empleados docentes y administrativos, lo que es tanto un derecho como un deber de estos profesionales. La institución establecerá un sistema de desarrollo con el objetivo de elevar su conocimiento teórico-práctico y mejorar sus habilidades y destrezas, con el fin de promover la excelencia.

Artículo 105. La Dirección de Docencia, en colaboración con la jefatura de Recursos Humanos, tendrá la responsabilidad

de crear y llevar a cabo un plan anual de entrenamiento y desarrollo para el personal docente. Este plan se adaptará en función de las necesidades identificadas en cada escuela.

Las dependencias relacionadas serán responsables de diseñar y evaluar los programas de capacitación y formación. Estos programas deberán basarse en las necesidades identificadas. En la elaboración de dichos programas, se deberán considerar los objetivos y planes de la institución, garantizando que beneficien tanto a los docentes, administrativos, como a los estudiantes.

Artículo 106. La UNACIFOR incluirá las partidas presupuestarias necesarias para llevar a cabo de manera efectiva todos los procesos de formación y capacitación destinados al desarrollo de su persona. Queda estrictamente prohibido utilizar estos fondos para otros fines distintos a los que los originaron.

Artículo 107. Son objetivos de la capacitación:

- a. Fomentar el fortalecimiento del conocimiento en su disciplina y su capacidad para establecer conexiones con otras áreas del saber.
- b. Estimular la adquisición de competencias que permitan una interacción efectiva entre el docente y el estudiante.
- c. Promover la formación continua, incluyendo una comprensión de los contextos nacionales e internacionales.
- d. Mejorar la gestión y dirección de la UNACIFOR a través del desarrollo de habilidades gerenciales, administrativas y técnicas de su personal.

Artículo 108. Los docentes que hayan sido becados para participar en capacitación formal (Licenciatura, Maestría, Doctorado) financiados por la institución no podrán dejar su puesto de manera voluntaria, en tal efecto se deberá observar lo que establecen las Disposiciones Presupuestarias vigentes en cada año.

Cualquier acción contraria a esta norma resultará en la imposición de una sanción equivalente al doble de la cantidad total invertida. Además, el deudor deberá pagar la tasa de interés activa más alta que esté en vigor en el sistema bancario nacional en la fecha del último desembolso. Estas disposiciones deberán estar claramente establecidas en el contrato correspondiente. Nadie podrá ser eximido del cumplimiento de estas obligaciones.

Artículo 109. Las dependencias, de acuerdo con sus características y requerimientos, elaborarán cada año un Plan de Formación y Capacitación. Este plan será ejecutado junto a la jefatura de Recursos Humanos y la Dirección de Docencia y Desarrollo Curricular.

Artículo 110. El plan de formación y capacitación será un conjunto flexible y cohesivo de actividades destinadas a promover el crecimiento intelectual, científico, ético, pedagógico y político del personal. Estas actividades tendrán diferentes duraciones, modalidades y niveles de intensidad.

Artículo 111. El plan de formación y capacitación docente de cada escuela constará, por lo menos, de tres dimensiones que, de mayor a menor importancia son:

- a. La progresiva adquisición de conocimientos teóricos y habilidades prácticas en la propia disciplina, así como la comprensión de sus conexiones con otras áreas de estudio. Esta dimensión es esencial en la carrera docente universitaria e involucra la realización de estudios para obtener títulos de maestría y doctorado, así como especializaciones y otros cursos que contribuyan al dominio de la disciplina.
- b. El desarrollo constante de competencias para promover y enseñar la disciplina con excelencia, integridad científica y ética. Esto abarca la aplicación de la didáctica específica y otras técnicas que faciliten una interacción efectiva entre el docente y el estudiante, contribuyendo al éxito del proceso educativo.
- c. El progresivo entendimiento de la realidad académica, social y política, tanto a nivel nacional como internacional. Esto comprende el estudio de aspectos sociológicos, económicos, epistemológicos, históricos, entre otros, que permiten comprender los contextos que influyen en la enseñanza universitaria.

Artículo 112. Los estudios y actividades relacionadas con la formación y capacitación docente serán integrados en la carga académica regular de los docentes, sin que esto resulte en una reducción de sus responsabilidades de enseñanza.

Artículo 113. La UNACIFOR se esforzará por fomentar el logro del más alto nivel académico entre su personal docente, y como parte de su política educativa, buscará que todos los docentes de la institución alcancen el grado de doctorado.

CAPÍTULO XI DE LA EVALUACIÓN

Artículo 114. La evaluación del desempeño docente en la UNACIFOR se basa en una calificación que considera criterios como la calidad, eficiencia y eficacia en las responsabilidades asignadas, productividad, iniciativa, ejecución y responsabilidad en el desempeño laboral, cumplimiento de deberes y obligaciones, capacidad de adaptación a las condiciones de trabajo, identificación con la institución, y otros aspectos que la dirección de docencia y desarrollo curricular considere pertinentes.

La evaluación del desempeño será comunicada al docente y podrá solicitar una revisión. La solicitud de revisión debe presentarse el día hábil siguiente a la notificación de la evaluación. La revisión se llevará a cabo en un plazo de tres días hábiles a partir de la fecha de presentación de la solicitud. Si la evaluación se relaciona con aspectos académicos, la revisión será realizada por la vicerrectoría académica a través de la dirección de docencia y desarrollo curricular.

Si la evaluación fue realizada, la jefatura de Recursos Humanos, la revisión se llevará a cabo por el mismo funcionario que realizó la calificación. En otros casos, la revisión se realizará ante el supervisor inmediato del evaluador.

Artículo 115. El desempeño de las tareas del docente universitario en diversos ámbitos académicos debe someterse a una evaluación constante, que incluye, entre otros, los siguientes factores:

- A. Capacitación en la propia disciplina
- B. Capacitación en la enseñanza universitaria
- C. Capacidad de relacionar la docencia con la investigación y la vinculación universidad-sociedad.
- D. Actitudes (responsabilidad, puntualidad, relaciones interpersonales, etc.).
- E. Resultado de la supervisión integral
 - a) Calidad y eficacia en la enseñanza y tutoría.
 - b) Contribuciones a la investigación y producción académica.
 - c) Participación en actividades de Vinculación universidad-sociedad.
 - d) Cumplimiento de deberes y responsabilidades académicas.
 - e) Colaboración y trabajo en equipo.
 - f) Desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas actuales.
 - g) Actualización en el campo de conocimiento.
 - h) Integración y compromiso con la institución.
 - i) Ética y valores profesionales.
 - j) Otras que establezca el Consejo de la Carrera Docente.

Artículo 116. La evaluación del docente será un proceso constante. Los instrumentos de evaluación se aplicarán a cada docente al menos una vez al año, pero los puntajes solo podrán influir en su escalafón una vez por cada categoría docente. Estos puntajes se tomarán en cuenta a partir de las evaluaciones realizadas en una misma categoría.

Artículo 117. Los instrumentos de evaluación del desempeño serán diseñados por el Departamento de Recursos Humanos y participar en ella:

- a) Las direcciones de las escuelas.
- b) La dirección de docencia y desarrollo curricular.
- c) Los estudiantes.
- d) El propio docente.

CAPÍTULO XII DE LOS MÉRITOS

Artículo 118. La evaluación de la actividad docente se llevará a cabo desde la perspectiva del docente universitario, que requiere una formación específica y que desempeña actividades claramente distintivas una vez que ha ingresado a la carrera docente y las realiza en la UNACIFOR o que esta institución reconozca según lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 119. Con el objeto de evitar confusiones entre experiencia académica universitaria y experiencia profesional no académica:

- a) No se separan en la carrera docente actividades extrañas a la misma y que no sean de nivel superior.
- b) Se valorará de igual manera actividades semejantes sin importar en qué escuela se realiza.
- c) Se prohíben las clasificaciones y reclasificaciones por vías no establecidas en el reglamento.
- d) No se aceptarán como méritos del nivel superior aquellas habilidades y conocimientos aprendidos en la UNACIFOR que deberán aprenderse en los niveles primario o secundario.

Artículo 120. Las actividades académicas ordinarias que desarrolla el docente como obligación contraída con la UNACIFOR para llevar a cabo los procesos de profesionalización de estudiantes, regulados en los planes de estudio, se considerará como mérito.

Artículo 121. De todas las actividades para la formación de docentes se considerarán sobre todo las que estén orientadas directamente a la formación docente y secundariamente las que se cooperan indirectamente a su formación.

Artículo 122. Para efectos de mérito se consideran los siguientes aspectos:

A. Méritos Académicos

- a. Grados académicos obtenidos.
- b. Cargos de dirección académica desempeñados.
- c. Tiempo de ejercer la docencia.
- d. Capacitaciones en la propia disciplina que no conduce a obtener un grado (Diplomados, Especialidades, Postdoctorados)
- e. Cursos de aprovechamientos
- f. Dominio de idiomas.

B. Méritos en Publicaciones e Investigación

- a. Asesoría de tesis.
- b. Publicación de artículos científicos.
- c. Publicación de libros o capítulos de libros.
- d. Ensayos académicos.
- e. Notas técnicas.

- f. Ponencias en congresos nacionales o internacionales.
- g. Equipo editor de la revista TATASCAN en línea.
- h. Equipo revisor de la revista TATASCAN en línea.
- i. Expediciones científicas.

C. Méritos en actividades de Vinculación Universidad-Sociedad.

- a. Docente de cursos de capacitación, no remunerados.
- b. Proyectos sociales tanto internos como externos en las asignaturas propias o de otros. Para este efecto la jefatura de Vinculación de la UNACIFOR elaborará un reglamento especial sobre los proyectos que deben o no considerarse como “vinculación universidad-sociedad”.
- c. Organizador de congresos, simposios y otros relacionados.
- d. Actividades culturales y deportivas.

D. Méritos en Producción

- a. Gestión de proyectos universitarios.
- b. Dirección de proyectos universitarios.

Artículo 123. Los puntos máximos que puede acumular en cada una de las categorías descritas en el artículo anterior se describen a continuación.

Méritos	Puntos
Académicos	50
Publicación e investigación	50
Vinculación universidad-sociedad	25
Producción	15

SECCIÓN I

DE LOS MÉRITOS ACADÉMICOS

Artículo 124. El grado académico no capacita por sí mismo para actuar como un docente. Ejercer la docencia requiere aprendizaje teórico y práctico.

Sólo valdrán los estudios didácticos pedagógicos de la enseñanza que tengan que ver con el nivel universitario. No contarán las experiencias obtenidas en otros niveles de educación.

Artículo 125. Por estudios completos distintos a la propia disciplina como docente, se considerarán:

- a. Licenciatura, reconocida por la DES-UNAH, 20 puntos
- b. Especialidad, reconocida por la DES-UNAH, 25 puntos
- c. Maestría, reconocida por la DES-UNAH, 30 puntos
- d. Doctorado, reconocida por la DES-UNAH, 50 puntos

Para ascender de una categoría a otra, por concepto de grados académicos el máximo a acumular será de 60 puntos.

Artículo 126. Por cada año en actividades de administración académica entendiéndose como tal, entre otras actividades de planificación, orientación, dirección, ejecución y evaluación de labor educativa, se reconocerán los puntos de acuerdo con lo siguiente.

- a) Rectoría y Vicerrectorías: 5 puntos por año de servicio.
- b) Direcciones: 3 puntos por año de servicio.
- c) Jefaturas de departamento: 2 puntos por año de servicio.

Para ascender de una categoría a otra, por estas actividades lo máximo a acumular es de 20 puntos.

Artículo 127. Por cada año de servicio docente en la UNACIFOR se reconocerá 2 puntos. Para ascender de una categoría a otra, podrá acumular un máximo de 10 puntos por años de servicios a la docencia en la UNACIFOR.

Artículo 128. Por Postdoctorados, Especialidades, Diplomados y Cursos de aprovechamiento relacionados con el área académica de su profesión o su trabajo se reconocerán con la siguiente puntuación

- A. Capacitación en la propia disciplina que no consisten en la obtención de un grado académico
 - a. Postdoctorados diez (10) puntos
 - b. Especialidades cinco (5) puntos.
 - c. Diplomados impartidos por instituciones nacionales o internacionales, cinco (5) puntos
 - d. Cursos de aprovechamiento mínimo de 80 horas, 3 puntos

B. Capacitación en enseñanza universitaria que no consiste en la obtención de un grado académico.

- a. Postdoctorados cinco (5) puntos
- b. Especialidades cinco (5) puntos.
- c. Diplomados impartidos por instituciones nacionales o internacionales debidamente reconocidas, tres (3) puntos
- d. Cursos de aprovechamiento mínimo de 80 horas, 2 puntos.

C. Capacitaciones relacionadas con otras actividades que desempeña para la UNACIFOR que no consisten en la obtención de un grado académico

- a. Postdoctorados tres (3) puntos
- b. Especialidades cinco (2) puntos.
- c. Diplomados impartidos por instituciones nacionales o internacionales debidamente reconocidas, dos (2) puntos.
- d. Cursos de aprovechamiento mínimo de 80 horas, 1 punto.

En todos los casos el diploma que acredite deberá constar la cantidad de horas que el docente ha dedicado al mismo.

Para ascender de una categoría a otra, en lo relacionado al presente artículo, el puntaje máximo a acumular es de 15 puntos.

Artículo 129. El dominio de otros idiomas se tendrá en cuenta, siempre y cuando se cuente con la certificación de instituciones prestigiosas nacionales o internacionales, o si se ha estudiado el idioma en cuestión de forma destacada. Esto

será considerado al evaluar el nivel de dominio del idioma solicitado.

Artículo 130. La puntuación que se otorgue por el dominio de idiomas demostrará la habilidad de la persona en cuanto a la lectura, comprensión, escritura o conversación, y se asignará de acuerdo con ello.

- a) Por el dominio completo del idioma 5 puntos.
- b) Por el dominio parcial del idioma y por lo menos 3 aspectos, se asignarán 1 punto.
- c) Por la comprensión de lecturas, por cada idioma, se asignará un (1) punto.

Para ascender de una categoría a otra, el puntaje máximo que podrá acumular por el dominio de idiomas es de 5 puntos.

Para evaluar este merito el Consejo de la Carrera Docente nombrará una comisión especial, integrada por tres (3) miembros con experiencia en idiomas (según sea el caso), para que emita los dictámenes que corresponden en término de 10 días hábiles a partir de la presentación de la solicitud del docente.

SECCIÓN II

DE LOS MERITOS EN PUBLICACIONES E INVESTIGACIÓN

Artículo 131. Por cada asesoría de tesis de pregrado se asignará 0.5 puntos, para tesis de posgrado se asignará 1 punto. Para tal efecto la vicerrectoría de investigación y postgrado hará el informe que corresponde a petición del docente. Para pasar de una categoría a otra, por las asesorías de tesis de pre

y postgrado únicamente se podrán acumular un total de 10 puntos.

A los docentes que participen como miembros de terna en las tesis de pre y postgrado se les reconocerá el 50% de los puntos asignados a los asesores.

Este artículo elimina el pago en dinero que reciben los docentes por motivos de asesoría de tesis de pre o postgrado.

Artículo 132. Los artículos científicos que los docentes publiquen junto a los estudiantes, producto de las asesorías en el marco de la elaboración de tesis de pre y postgrado, tendrán un valor del 50% de los puntos que establece el artículo 133, sin perjuicio de los puntos asignados por las actividades de asesoría.

Artículo 133. Las publicaciones e investigaciones se evaluarán de la siguiente forma.

- a) Por cada libro publicado, 10 puntos.
- b) Por capítulo de libro publicado, 5 puntos.
- c) Ensayos científicos en revistas de WOS y Scopus, 5 puntos.
- d) Ensayos científicos en revistas distintas a de WOS y Scopus, 2 puntos.
- e) Artículos en revistas científicas en revistas de WOS y Scopus, 10 puntos.
- f) Artículos de revistas científicas distintas a WOS y Scopus, 5 puntos.
- g) Artículos en la revista científica TATASCAN en línea, 2 puntos.

- h) Notas técnicas publicadas en revistas científicas indexadas, 1 punto.
- i) Artículo de opinión periodística publicados en medios escritos de circulación nacional de 0.5%.
- j) Compilaciones, antologías y manuales, 3 puntos cada uno.
- k) Creación artística, 3 puntos cada uno.
- l) Creación tecnológica, 3 cada uno.
- m) Ponencias en congresos nacionales o internacionales en modalidad virtual, 1 punto. Se asignará el doble de puntos cuando los gastos en el congreso hayan sido erogados por el docente.
- n) Ponencias en congresos nacionales o internacionales en modalidad presencial, 2 puntos. Se asignará el doble de puntos cuando los gastos en el congreso hayan sido erogados por el docente.
- o) Conferencias nacionales e internacionales en representación de la UNACIFOR, 2 puntos.
- p) Formar parte del equipo editor de la revista TATASCAN, 2 puntos por número publicado.
- q) Revisor de artículos para la revista TATASCAN, un (1) punto por artículo revisado.
- r) Expediciones científicas 10 puntos.

En todas las publicaciones (Libros, capítulos de libro, artículos científicos, ensayos, compilaciones, antologías y manuales, artículos de opinión, etc.) deberá aparecer la UNACIFOR como la institución a la cual está afiliado el docente, caso contrario no deberá ser considerada para su evaluación.

Para ascender de una categoría a otra, en las publicaciones científicas a las que se refiere el presente artículo se podrá acumular un máximo de 50 puntos.

Artículo 134. El tiempo que debe transcurrir para ascender de una categoría a otra, podrá ser menor a 5 años, siempre que el 100% de los puntos sean producto de méritos relacionados a Publicaciones e Investigación.

Artículo 135. Se reconocerán las investigaciones registradas y avaladas por la UNACIFOR sin confundir los medios o instrumentos que la investigación requiere, con la investigación misma. No se tomarán como investigaciones las prácticas de sondeo que realizan los docentes con los alumnos para enseñar lo que ya se sabe.

Artículo 136. La investigación deberá constituir una contribución personal de su autor o autores a la ciencia, la técnica o el arte. Sólo se valora la investigación que haya sido publicada.

Artículo 137. En la asignación de puntajes por producción científica, técnica o artística, se aplicarán los criterios siguientes:

- A. Toda la publicación u obra resultado de la producción científica, técnica o artística de un docente, en el área de su especialización, será sometida por el docente al consejo de la carrera docente y este constituirá, una comisión de docentes, la cual asignará puntaje de acuerdo con los resultados de evaluación de la publicación o de la obra que he realizado. La comisión

se formará con tres (3) docentes nombrados por el consejo de la carrera docente, preferiblemente con experiencia investigativa.

B. El informe de la comisión de docentes se remitirá al Consejo de la Carrera Docente en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles para su dictamen y trámite ante el Departamento de Recursos Humanos.

C. La producción científica de los docentes en los campos diferentes a su especialidad será igualmente reconocida y evaluada de acuerdo con el procedimiento anterior.

Artículo 138. En la evaluación de una investigación o publicación de una obra, la comisión de docentes deberá tomar en cuenta, entre otros aspectos, los siguientes:

- A. Que aparezca la UNACIFOR como institución afiliada.
- B. En el caso de artículos científicos y notas técnicas que la revista tenga su OJS.
- C. En las publicaciones científicas, preferiblemente que cuente con un DOI.
- D. En el caso de los libros o capítulos de libro los mismos deben contar con su ISBN y con el respaldo de una casa editorial.
- E. Otros que designe el Consejo de la Carrera Docente o la comisión nombrada.

Para los efectos de la aplicación del presente artículo no se considerarán, por ningún motivo, los documentos de tesis de grado.

Artículo 139. La UNACIFOR aceptará autorías en las publicaciones científicas de sus docentes, hasta un máximo

de ocho (8) investigadores, sean todos internos o parte de ellos externos.

SECCIÓN III

DE LOS MERITOS EN LA VINCULACIÓN UNIVERSIDAD-SOCIEDAD

Artículo 140. Se conceptuará como tal la vinculación universidad-sociedad, las actividades que impliquen un servicio al país; con trabajo académicamente regulado que sólo el nivel superior de la ciencia, las artes, las humanidades y las tecnologías pueden dar para cumplir con el mandato constitucional y se valorará así:

- a) Dirigir proyecto de vinculación universidad-sociedad 2 puntos
- b) Participar en proyectos de vinculación universidad-sociedad 1 punto.
- c) Docentes de cursos de capacitación, no remunerados 1 punto por curso, máximo de 10 puntos del total.
- d) Proyectos sociales, tanto internos como externos en las asignaturas propias o de otros, 1 punto
- e) Organizar congresos, simposios y otros relacionados, nacionales 5 puntos
- f) Organizar actividades culturales y deportivas 2 puntos por actividad deportiva y/o cultural.
- g) Cuando los eventos de los incisos e y f sean internacionales se reconocerá el doble de puntos.

Para ascender de una categoría a otra, en la vinculación universidad-sociedad podrá acumular en máximo de 25 puntos.

La unidad de vinculación de la UNACIFOR deberá elaborar un reglamento especial para poder evaluar los méritos en esta área.

SECCIÓN IV

DE LOS MERITOS EN LA PRODUCCIÓN

Artículo 141. En torno a los proyectos con fondos externos se tomarán en cuenta los siguientes aspectos para asignar los puntos:

- a) Por gestión de proyectos que implique su formulación y concurso, 5 puntos por proyecto.
- b) Por dirección de proyectos, 5 puntos
- c) Por gestión (que implique su formulación y concurso) y dirección de proyectos, 10 puntos.

Para ascender de una categoría a otra, en los méritos por producción podrá acumular en máximo de 15 puntos.

La vicerrectoría administrativa será la responsable de emitir las constancias que corresponden a los méritos en la producción.

CAPÍTULO XIII

DE LA CLASIFICACIÓN DEL DOCENTE

Artículo 142. El Consejo de la Carrera Docente es el encargado de organizar a los docentes universitarios y establecer las normas para las relaciones entre ellos y la institución. La estructura del régimen está conformada por el personal de la Carrera Docente, dividido en las siguientes categorías:

A. Docente auxiliar

B. Docente titular I

C. Docente titular II

D. Docente titular III

E. Docente titular IV

F. Docente titular V

Artículo 143. Para ascender de una categoría a otra se necesitan 100 puntos.

Artículo 144. Por adquisición de título de posgrado en la propia disciplina la reclasificación es automática.

El Consejo de la Carrera Docente es el responsable de emitir dictamen sobre si un título es o no de su propia disciplina.

Artículo 145. Se reconoce la experiencia didáctica de nivel superior adquirida fuera de la UNACIFOR y toda otra experiencia docente que sea obtenido en otro centro de nivel superior antes de ingresar a la Carrera Docente.

Artículo 146. El máximo de puntos acumulables puede ser superior a los 100 que se necesitan para ascender a cada categoría y el excedente podrá valer para ascender a la siguiente.

Artículo 147. Aquellos docentes que previamente a la aprobación de este reglamento fueron nombrados y que poseen grado de licenciatura, tendrán la categoría de Docente Titular I. Aquellos docentes que tengan grado de maestría o doctorado en su propia disciplina, se les reclasificara siempre que

tengan una antigüedad de cinco (5) años con nombramiento permanente de docente.

Artículo 148. Por la adquisición de título que acredite estudios de posgrado en la propia disciplina y con cinco años de antigüedad de ostentar el nombramiento de docente permanente, la reclasificación es automática siendo el docente clasificado en la categoría que corresponde al grado académico obtenido, siempre que se desempeñe como docente en el área que obtiene el posgrado, caso contrario se aplicará el artículo 125 de este reglamento.

Artículo 149. Los docentes con grado de maestría en la propia disciplina y con cinco años de antigüedad de ostentar el nombramiento de docente permanente, tendrán la categoría de Docente titular II.

Artículo 150. Los docentes que ostenten el grado académico de doctor en el nivel de posgrado en la propia disciplina y con cinco años de antigüedad de ostentar el nombramiento de docente permanente, tendrán la categoría de Docente titular III.

Artículo 151. Para ascender de una categoría a otra, hasta la categoría de Docente titular V, se requiere cumplir cinco años de servicio y acumular 100 puntos en concepto de méritos entre una y otra categoría.

Artículo 152. El personal que ingrese a la carrera docente por medio de concurso Abierto o Cerrado ingresarán a la carrera docente como titular I, no obstante, deberá ser reclasificado en

la categoría que corresponde según la evaluación de méritos después de haber cumplido con cinco años de antigüedad de ostentar el nombramiento de docente permanente.

La categorización a la que se refiere el presente artículo no aplicará para los niveles de docente titular IV y V.

Artículo 153. El docente que al momento de entrar en vigencia este reglamento tenga méritos acumulados y que no hayan sido evaluados para llegar a la categoría que en ese momento ostente, tendrá derecho a que en futuras reclasificaciones se le valore dichos méritos para ascender a la categoría siguiente, observando siempre el máximo de puntos en cada categoría de méritos.

Artículo 154. Las plazas de docentes que se encuentren en estatus de permiso o licencia, por ser miembros de la Fórmula Rectoral (Rector, Vicerrector académico, Vicerrector de Investigación y Postgrado, Vicerrector de Relaciones Internacionales, Vicerrector Administrativo y Secretario General), deberán retornar a sus plazas reservadas en la nómina de empleados permanentes, al dejar sus cargos se les deberá evaluar los méritos (Académicos, Investigación y Publicación, Vinculación Universidad Sociedad y Producción) y recategorizarlos conforme a lo establecido en el Reglamento.

CAPÍTULO XIV

DE LAS PROMOCIONES

Artículo 155. Si un docente desea ascender de categoría, deberá cumplir con los requisitos necesarios y presentar una

solicitud ante la Secretaria del Consejo de la Carrera Docente. En la solicitud, deberá incluir los documentos de respaldo y se le entregará una constancia de recibido de los mismos.

Artículo 156. El Docente que aspire a una siguiente categoría, estará en la obligación de informar por escrito al Consejo de la Carrera Docente el ejercicio fiscal probable en el cual pretende obtener dicha categoría, esta comunicación deberá hacerla a más tardar en el mes de octubre del año anterior al que pretende dicha reclasificación; lo anterior, con la finalidad de que la jefatura de Recursos Humanos reserve la asignación presupuestaria.

Artículo 157. El Consejo de la Carrera Docente revisará el caso y dictaminará sobre el ascenso solicitado, para lo cual elaborará y presentará un dictamen dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles, de acuerdo con las normas de evaluación de méritos establecidas en este reglamento. La secretaria del Consejo de la Carrera Docente remitirá el expediente completo a la Rectoría para que resuelva según lo dispuesto en este reglamento.

Artículo 158. La jefatura de Recursos Humanos se asegurará de incluir en el presupuesto ordinario de cada año los gastos que implique la promoción del personal docente, para ejecutar todas las dimensiones de la carrera docente. Se prohíbe la transferencia de esta asignación presupuestaria y ser utilizada por otros fines que no sean los aquí estipulados.

Artículo 159. La reclasificación surtirá efectos a partir del mes siguiente de la fecha en la cual el docente presentó la

solicitud, siempre que el dictamen de Consejo de la Carrera Docente sea favorable.

CAPÍTULO XV DE LOS DERECHOS, ESTÍMULOS Y DISTENSIONES DE LOS DOCENTES.

Artículo 160. Además de los derechos establecidos en las leyes, los docentes universitarios tendrán el derecho a:

- a) Recibir un trato justo respetuoso en el ejercicio de su cargo y a su personal dignidad.
- b) Percibir el sueldo asignado a su cargo en este reglamento.
- c) Gozar de estabilidad absoluta y relativa en su cargo por lo que no podrán ser trasladados, degradados o despedidos sin justa causa y sin observancia de los procedimientos señalados por este reglamento.
- d) Promovidos a cargo de mayor jerarquía y sueldos previa comprobación de su eficiencia, honestidad y méritos.
- e) No ser objeto de discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales o de cualquier otra naturaleza.
- f) Recibir periódicamente capacitación adecuada para el mejor desempeño de sus funciones, dentro o fuera del país y para participar en concursos que le permita obtener promociones en el campo académico científico en la escuela a la cual pertenece.
- g) Gozar de estímulo de carácter moral o pecuniario conforme a las disposiciones correspondientes.
- h) Gozar de los beneficios que establece la ley del seguro social, el sistema de pensiones y jubilaciones y demás

leyes de previsión social y a ser jubilado de acuerdo con lo establecido en las mismas.

- i) Ser miembro de gremios profesionales de conformidad con la ley.
- j) Ejercer la actividad académica fundamental en el dominio de su disciplina, como en la libertad de cátedra y la norma de ética profesional.
- k) Recibir acreditación para los efectos de la aplicación de este reglamento, por el tiempo de duración de estudios de especialización o posgrado autorizados por la UNACIFOR.
- l) Elegir y ser electo para cargo de gobierno de administración universitaria en la forma que determina los distintos reglamentos de la UNACIFOR, el presente reglamento y demás reglamentos internos de la institución.
- m) Utilizar racionalmente los recursos de la UNACIFOR necesarios para el ejercicio eficiente de las funciones académicas.
- n) Conocer y completar la información institucional que contiene su expediente personal y que este utilice con discreción.
- o) Obtener la resolución de su solicitud y peticiones en los plazos legalmente establecidos.
- p) Participar en la concepción, elaboración y ejecución de proyectos y planes académicos.
- q) Gozar de las vacaciones remuneradas y feriados que determina la ley.
- r) Solicitar y obtener permisos, con o sin goce de salario, de conformidad las disposiciones y procedimientos del presente reglamento.

s) Participar en el sistema de jubilaciones y pensiones que la institución adopte.

t) Recibir asistencia en defensa legal por parte de la institución cuando sean procesados por supuesto delito ocurrido dentro jornada de trabajo siempre que no hay existido dolo del docente, ni sobre hechos imputables al docente.

Artículo 162. La asignación de plus o sobresueldo por administración que se otorgue por decisión administrativa, al personal docente que realiza una actividad adicional diferente al cargo para el que fue nombrado o contratado en propiedad será regulado por este reglamento.

Artículo 163. El personal directivo docente está constituido por las Direcciones del Consejo de Dirección Universitario, jefes de departamentos y estaciones experimentales.

Artículo 164. Las compensaciones por cargos directivos desempeñados por personal docente se estimarán como un plus del cargo que corresponde a las responsabilidades adicionales adquiridas a su trabajo docente por ocupar un cargo directivo. El plus de salario para los docentes que desempeñan un cargo directivo será de L 5,000.00 mensuales y L 3,000.00 para jefes de departamento y estaciones experimentales. Condición que deberá contar en el contrato de trabajo y que en ningún momento se considerará derecho adquirido, es decir, solo aplicará por el tiempo que permanezca en el puesto directivo. La aplicación del Plus no podrá ser en el presente ejercicio fiscal y en los ejercicios subsiguientes. Estará sujeto a la

disponibilidad presupuestaria de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales.

CAPÍTULO XVI

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 165. Para lo no previsto en este capítulo sobre la jornada de trabajo se regulará por lo establecido en el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

La jornada académica máxima legal será de ocho (8) horas diarias. La UNACIFOR no remunerará las horas extraordinarias trabajadas cuando el docente las utilice para subsanar errores imputables a él y que haya cometido durante la jornada ordinaria de trabajo.

Cuando al docente se le asigne un horario diario de clases distinto al establecido, tiene derecho a que las mismas sean consideradas dentro de las 40 horas laborales semanales.

El trabajo en días inhábiles se compensará con el doble de tiempo utilizado. Los servicios prestados por los docentes jamás podrán ser efectuados por particulares. La contravención de esta disposición tipificará el delito de cohecho y será sancionado conforme lo establecido en el código penal y no causará obligación alguna de pago.

Artículo 166. La asignación de la carga académica en cada período será propuesta por los directores de cada una de las escuelas en funcionamiento ante el consejo académico y aprobado por el consejo de dirección universitario. Una vez

aprobada la carga académica, la dirección de docencia hará la comunicación respectiva a cada docente, por lo menos con 30 días hábiles de anticipación al inicio del período. Para la distribución de la carga académica se deberá tomar en consideración los aspectos siguientes:

- a) En primer lugar, se deberá asignar la carga académica a los docentes a tiempo completo.
- b) Solamente cuando la planta de docentes a tiempo completo no pueda cubrir las exigencias de carga académica, se llamará a cubrirlos a docentes por hora.
- c) En casos en que un docente sea prestado a otra institución del gobierno central o descentralizada, deberá contar con el dictamen favorable del Consejo de la Carrera Docente para posterior aprobación de la rectoría.

Artículo 167. El Consejo de Dirección Universitario procurará la distribución equitativa de la carga académica entre todos los docentes.

Artículo 168. La jornada semanal de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, de lunes a sábado o lunes a domingo, en función a las necesidades de las escuelas correspondientes.

Artículo 169. Las modalidades de la jornada de trabajo pueden ser: tiempo completo, por hora, que esta a su vez pueden ser en modalidad presencial, distancia y virtual. Los docentes no podrán realizar trabajos ajenos a su función universitaria dentro de su horario de trabajo.

Artículo 170. La jornada por hora es la que debe cumplir un docente para cubrir las diversas necesidades académicas que

implica el desarrollo de una asignatura, el personal docente en esta jornada será contratado hasta por un máximo de 10 horas semanales salvo en aquellos casos que la asignatura tenga horas superior o practicas modulares.

Artículo 171. Cuando la UNACIFOR requiera los servicios del docente, durante su período de vacaciones, le notificará con la debida anticipación el traslado de sus vacaciones y seguir el procedimiento establecido por el Código de Trabajo para estos casos.

CAPÍTULO XVII

DE LAS REMUNERACIONES Y LA ESCALA

MÓVIL SALARIAL

Artículo 172. La retribución debe ser digna de un docente universitario. Se aplicará una escala salarial que reconozca de forma diferenciada las cuatro dimensiones por las cuales se asciende a las distintas categorías de la carrera docente universitaria.

Artículo 173. Los salarios por pagar no podrán ser diferentes a los que figuran en este reglamento. La violación de esta

norma será causa de despido justificado y hará personalmente responsable del pago convenido al funcionario que lo haya autorizado, sin perjuicio de que se le seguirá juicio por el delito de abuso de autoridad.

Artículo 174. La escala salarial se establece teniendo como referencia el salario mínimo oficial del Estado, dado que en el se incorpora periódicamente el costo de vida para determinar la base salarial de las diferentes categorías.

Artículo 175. La base salarial será siempre el resultado de multiplicar el factor asignado a cada categoría docente por el monto actualizado del salario mínimo de cada año. Todo aumento del salario mínimo se trasladará automáticamente a la base salarial de las diferentes categorías.

Lo anterior implica que los salarios docentes tendrán su ajuste al momento de conocerse el Salario Mínimo de cada ejercicio fiscal y la misma deberá ser aplicada de manera retroactiva, no obstante, si el Salario Mínimo se conoce desde el mes de enero de cada año, se aplicará desde este mismo mes.

Artículo 176. La escala de categoría base salarial es la siguiente:

A. Categorías y bases salariales de docentes para docentes permanentes.

Categoría	Número de salarios mínimos según categoría	Puntos	Formación en su propia disciplina
Docente auxiliar	1.5		
Docente Titular I	2.0	100	Licenciatura o equivalente
Docente Titular II	2.5	100	Maestría
Docente Titular III	3.5	100	Doctorado
Docente Titular IV	4.5	100	
Docente Titular V	5.5	100	

Con la entrada en vigencia del presente Reglamento, queda sin valor y efecto la CLÁUSULA No. 21 (Capítulo VIII) del Cuarto Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre la UNACIFOR y el SITRAUESNACIFOR, relacionada con las “PRESTACIONES ECONÓMICAS”. Es decir, a partir de su vigencia los salarios que se otorguen a los docentes de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales estarán regulados exclusivamente por el presente reglamento. Queda terminantemente prohibido negociar algo distinto a lo aquí descrito.

La aplicación de los salarios para los docentes estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales en cada ejercicio fiscal. Si en un ejercicio fiscal no se cuenta con la disponibilidad presupuestaria, la escala no se moverá en ese ejercicio fiscal y no es acumulable cuando en un futuro ejercicio fiscal se cuente con dicha disponibilidad presupuestaria.

Cuando no exista la disponibilidad presupuestaria y esta sea obtenida en el transcurso del ejercicio fiscal en el cual se pretende aplicar la misma, esta no será aplicable de manera Retroactiva para ese ejercicio fiscal.

Para la aplicación de los salarios docentes, además de lo descrito en el presente Reglamento se observará lo que establecen las Disposiciones Generales del Presupuesto para cada ejercicio fiscal.

Artículo 177. Los docentes que al momento de entrar en vigencia este reglamento se encuentren con un salario superior

al que le corresponde según la categorización establecida, se les aplicará para el ejercicio fiscal 2024 por esta única vez el ajuste al Salario correspondiente al IPC.

Para los ejercicios fiscales siguientes se les aplicará anualmente el valor del ajuste al Salario Mínimo que establezca el Gobierno de la República (no se entenderá que es en función a la cantidad de salarios mínimos que establece la tabla del artículo 176). Este procedimiento se seguirá entre tanto, el docente no lo alcance la tabla de rangos salariales. Una vez que el salario que goce corresponda a su nivel, se le deberá aplicar el reglamento. Lo anterior con el fin de mantener la equidad salarial, como fin último de este reglamento.

Artículo 178. El pago de la hora clase de los docentes por hora, en el nivel de Pregrado se calculará tomando como referencia el salario base a la categoría del “Docente Titular I” teniendo en cuenta que son 20 los días laborables del mes y ocho (8) las horas hábiles día, aplicando la fórmula siguiente:

$$S.H. = S.T.1./ (20)(8)$$

Ejemplo:

S.H. = Salario por Hora

S.T.1. = Salario del Docente Titular I

20: Número de días laborables en el mes

8: Número de horas diarias

Este artículo deja sin valor y efecto las políticas internas anteriores utilizadas para hacer el pago del Docente por Hora.

Artículo 179. Para la aplicación del artículo anterior se tendrá en cuenta los niveles académicos, los cuales se aplicarán de la forma siguiente:

- a) Docente con nivel de Licenciatura en base a la fórmula
- b) Docente con nivel de maestría, en su propia disciplina, 50% superior a la base.
- c) Docente con nivel de doctorado, en su propia disciplina, 50% superior al docente de maestría.

El salario de los docentes por clase/asignatura de Postgrado será de L. 18,400.00 para docentes con nivel de maestría y L. 25,000.00 para docentes con nivel de Doctorado.

Estos valores de pago de docentes por hora tanto de pregrado como de Postgrado serán aplicables a partir de la publicación de este Reglamento en el Diario Oficial La Gaceta. Queda terminantemente prohibido pagar valores distintos a los aquí planteados.

Este artículo deja sin valor y efecto las políticas internas anteriores utilizadas para hacer el pago del Docente de Postgrado

Artículo 180. Todos los derechos y beneficios adquiridos con anterioridad a la entrada en vigor del presente reglamento serán reconocidos y respetados.

CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Artículo 181. Al entrar en vigencia el presente reglamento, la UNACIFOR garantiza los derechos adquiridos por el personal administrativo, técnico, de servicio y de la Carrera Docente.

Artículo 182. A partir de la vigencia de este reglamento, ningún empleado podrá disfrutar de dos (2) beneficios salariales en un mismo ejercicio fiscal, so pena de nulidad del acto y de la deducción de responsabilidad al funcionario o empleado que haya autorizado.

Artículo 183. Queda derogado por este reglamento todas las disposiciones contrarias a el, en materia de salarios, sin perjuicio de los beneficios y derechos anteriormente adquiridos por el personal. Asimismo, queda derogado el pago a los docentes por concepto de asesoría de tesis, por ser una obligación inherente a la categoría docente/investigador; no así, a los administrativos o externos, para los cuales queda vigente el pago por concepto de asesoría de tesis.

Artículo 184. Al momento de entrar en vigencia este reglamento, para tener derecho a la reclasificación automática a las categorías que conceden las Maestrías y Doctorados en su propia disciplina, el docente debe tener 5 años de antigüedad como docente con nombramiento permanente.

Artículo 185. Todos los docentes que al entrar en vigencia este reglamento ostenten el grado de Licenciatura o su equivalente, deben ser reclasificados al “Docente “Titular I” con su respectivo salario.

Artículo 186. Todos los docentes que al entrar en vigencia este reglamento tienen una maestría distinta a la de su disciplina de Licenciatura o su equivalente, deben ser reclasificados, siempre que demuestran que han impartido clases para la UNACIFOR en el área su postgrado que ostentan. Para su

aplicación también se debe observar una antigüedad de cinco años en su nombramiento de docente permanente.

Artículo 187. Los derechos adquiridos por los docentes descritos en el contrato colectivo vigente serán respetados.

Artículo 188. Todos aquellos docentes que al entrar en vigencia este reglamento ostenten los grados académicos de maestría o doctorado, con carácter de posgrado, en la disciplina que está impartiendo clases (o haya ejercido la docencia) y cuyos títulos se encuentren reconocidos incorporados por la UNAH, serán reclasificados automáticamente en la categoría que según su título corresponda.

Artículo 189. El Consejo de la Carrera Docente podrá revisar el presente reglamento cada cinco años contados a partir de su vigencia, con el objeto de proponer al Consejo de Dirección Universitario la reformas normativas y salariales necesarias de acuerdo con el desarrollo dinámico de la universidad.

Artículo 190. El Consejo de la Carrera Docente a más tardar 60 días después de su instalación elaborará y aprobará el manual de procedimientos y toda la normativa necesaria para la aplicación del presente reglamento, en lo que corresponde a la Carrera Docente.

Artículo 191. El presente Reglamento se aplica y obliga a todos los empleados de la UNACIFOR. Sin perjuicio de reconocimiento de sus derechos adquiridos, a partir de la vigencia de éste, ningún empleado podrá disfrutar simultáneamente de un mismo derecho contemplado en distintos instrumentos jurídicos.

Artículo 192. Previo a la aplicación del presente Reglamento se requiere el dictamen favorable de la Secretaría de Estado en los Despachos de Finanzas.

Artículo 193. Para aquellos empleados administrativos, de servicio, técnicos y docentes que al momento de hacer la reclasificación que establece este reglamento les beneficie más la aplicación del IPC, por esta única vez para el ejercicio fiscal 2024 se les aplicará el mismo (IPC), para los ejercicios fiscales siguientes deberá aplicarse lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 194. Los docentes que al entrar en vigencia el presente Reglamento, estén cursando estudios de Maestría y Doctorado a propuesta de la UNACIFOR y con beca otorgada por la Universidad, aunque no sean es su propia disciplina, serán reclasificados de forma automática en la Categoría II o III, según sea el caso, para tal efecto deberán acreditar solamente su título incorporado en la Dirección de Educación Superior (UNAH).

Este artículo únicamente aplica para el personal que actualmente mantiene un nombramiento docente y que cumpla con la condición antes descrita, es decir, no es aplicable para el personal administrativo, técnico y de servicio que tenga actualmente o haya gozado de una beca otorgada por la UNACIFOR.

Artículo 195. Previo a la clasificación de la categoría o nivel que le corresponde con relación al grado académico, el personal docente deberá acreditar su grado académico

(título), ante el Departamento de Recursos Humanos, el cual deberá estar reconocido o incorporado por la Dirección de Educación Superior. En aquellos casos en que los títulos no estén reconocidos o incorporados, por esta única vez y para efectos de esta primera clasificación, el personal docente podrá ser clasificado con la entrega de la copia del título, el cual deberá estar debidamente cotejado con su original, por la Secretaría General. Esta información deberá ser anexada a la solicitud que la UNACIFOR envíe a la Secretaría de Finanzas para la aplicación de este Reglamento, de manera que, quien no la entregue oportunamente será clasificado de acuerdo con la documentación que tenga en los archivos del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 196. *Méritos de los docentes, previos a este reglamento.* Los docentes que por ostentar el grado académico de Maestría o Doctorado tengan derecho a la reclasificación automática de Docente Titular II o III, según sea el caso, y además, tengan méritos (Académicos, Publicación e investigación, Vinculación Universidad Sociedad y Producción), acumulados hasta por 100 puntos o más, que no hayan sido evaluados para llegar a la categoría que actualmente ostenta, tendrán derecho a que se les valore dichos méritos según lo establece este reglamento.

Se entiende que entre los méritos se incluyen los artículos científicos publicados en la revista TATASCAN en su versión impresa y todos aquellos que se ajusten a lo solicitado en el presente reglamento.

La reclasificación a la cual se refiere el presente artículo será aplicable, por esta única vez y solamente a los docentes que

hayan acumulado méritos por 100 o más puntos hasta finales del ejercicio fiscal 2024.

La nueva reclasificación se hará efectiva a partir de enero del año 2025, lo anterior para que un docente no acceda a dos (2) beneficios en un mismo ejercicio fiscal. Para tal efecto, el docente informará al Consejo de la Carrera Docente siguiendo los procedimientos que establece el presente reglamento.

Artículo 197. Las plazas vacantes que no sean por licencias, se les debe asignar el salario correspondiente a su categoría o nivel salarial que establece el presente Reglamento, en consonancia con el Art. 52 de las Disposiciones Generales de Presupuesto del año 2024.

Artículo 198. Las plazas docentes que el Consejo de Dirección Universitario otorgue al personal administrativo, previo a la entrada en vigencia del presente Reglamento, se les aplicarán por esta única vez, lo siguientes criterios:

- a) Que hayan servido a la docencia y que cumplan los requisitos del puesto.
- b) Ingresarán si haber aplicado a concurso.
- c) Todos deberán ingresar a la categoría de docente titular I
- d) Cuando el salario de la plaza vacante sea mayor al salario del empleado administrativo que haya sido seleccionado, su salario deberá ser nivelado al salario de la plaza vacante.
- e) Cuando el salario del puesto administrativo sea superior al que le corresponde al docente titular I, se solicitará opinión a la Asesoría Legal y a la jefatura de Recursos Humanos para adjudicar el nuevo salario.

Artículo 199. Los salarios actuales que tienen las plazas que están con licencias o con permisos se deben respetar y no sufrir modificaciones en el Desglose de Sueldos y Salarios del año 2024.

Artículo 200. Se autoriza a Recursos Humanos para que proceda a realizar los ajustes que corresponden, tanto en los Salarios como en el Renombramiento de Plazas que se deberán hacer en el Desglose de Sueldos y Salarios del año 2024 producto de la aplicación del presente Reglamento.

Artículo 201. El presente Reglamento de Valoración de Puestos, Escala Salarial y Política de Administración Salarial del Personal Administrativo, Técnico y de Servicios y de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales (UNACIFOR), entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta,

Dado en Siguatepeque, Departamento de Comayagua, en la sala de juntas del Consejo de Dirección Universitario, a los cinco días del mes de abril de dos mil veinticuatro.

Dr. Emilio Gabriel Esbeih Castellanos

Presidente Consejo de Dirección Universitario

Abg. Flor de María Batres Meana

Secretaria General

Con la asistencia de los consejeros: Dr. Emilio Gabriel Esbeih Castellanos, Rector; Máster Miguel Ángel Velásquez, Vicerrector Académico; Máster Elda Ninoska Fajardo, Vicerrectora de Investigación y Posgrado; Máster Mercedes Donayra Martínez, Vicerrectora Administrativa; Máster Oscar Leverón, Director de la Escuela de Ciencias Forestales; Máster Francy Nohemy Castañeda, Directora Escuela de Ambiente y Desarrollo; Dra. Karla Leticia Pineda, Directora de la Escuela de Negocios; Dr. Dani Oved Ochoa Cervántez; Director de Planificación y Desarrollo; Máster José Francisco López, Director de Innovación Educativa; Máster Vanessa López, Directora de Bienestar Estudiantil; Ingeniero José Luis Montesinos, Director de Estudios de Investigación; Máster Daniel Villatoro, Director de Administración y Finanzas; Máster Sergia Yaneth Vásquez, Directora de Docencia y Desarrollo Curricular; Máster Kenia Marisol Márquez, Directora de Evaluación y Acreditación; Máster Farah Marcela Girón, Representante Docente Escuela de Ambiente y Desarrollo; Bachiller Adonis Tache, Representante Estudiantil Escuela de Negocios; Abogado José Santos Hernández, Director de Auditoría Interna y Abogada Flor de María Batres, Secretaria General de la UNACIFOR. DOY FE.

Se extiende la presente, en la ciudad de Siguatepeque, el 14 de mayo de 2024

Abg. Flor de María Batres Meana

Secretaria General