

Reglamento de Carrera Académica



Universidad Centroamericana

Managua, Junio 2012

ÍNDICE

Capítulo I: Disposiciones Generales	3
Capítulo II: Derechos, deberes y obligaciones del personal académico	5
Capítulo III: Categorías del personal académico y su régimen de ingreso	9
Capítulo IV: Del escalafón del personal docente	15
Capítulo V: Del régimen de ingreso y promoción al escalafón del profesor de tiempo completo	18
Capítulo VI: Del régimen de ubicación y promoción al escalafón del profesor horario y de régimen especial	21
Capítulo VII: De los permisos del personal académico	22
Capítulo VIII: De la evaluación al desempeño	23
Capítulo IX: De la remuneración, reconocimientos y distinciones al personal académico	24
Capítulo X: De la formación académica	26
Capítulo XI: Del egreso de la carrera del personal académico	27
Capítulo XII: Del régimen disciplinario y su procedimiento	28
Capítulo XIII: Disposiciones finales y transitorias	32

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. **Ámbito de aplicación**

El presente reglamento establece el conjunto de normas que regulan los vínculos entre la Universidad Centroamericana UCA y su personal académico, las condiciones básicas para el ingreso, permanencia, promoción, evaluación, derechos, deberes, obligaciones, escalafón, retiros, egresos y los efectos jurídicos que de ellos surjan. El personal académico es aquél que realiza las actividades básicas del quehacer universitario.

Artículo 2. **Principios rectores**

Son principios rectores de este reglamento:

- a) **Tradición humanista universitaria:** la Universidad fundamenta sus modos de proceder en el desarrollo de la mejor tradición humanista universitaria, como un instrumento para dar vida a los valores que dan identidad a la persona y la motivan a comprender y a servir a los demás.
- b) **Identidad Ignaciana:** como universidad perteneciente a la Compañía de Jesús, la UCA promueve un modo de proceder característico de las obras jesuitas y asume como propios los principios de la Pedagogía Ignaciana.
- c) **Respeto y desarrollo de la personalidad:** la acción de la Universidad se basa en el respeto y desarrollo de la personalidad de los educandos, de los/las docentes y de las demás personas que intervienen en el proyecto educativo jesuítico.
- d) **Formación de profesionales con calidad académica y comprometidos con el cambio social:** la Universidad en su misión, pretende contribuir al cambio social a fin de lograr condiciones de vida más justas y equitativas para todos, en particular con los más desposeídos, conjugando las obligaciones básicas de docencia, investigación y proyección social en el proceso de formación de profesionales con calidades académicas y comprometidos con el desarrollo de su país.
- e) **Trabajo en equipo:** el trabajo en equipo se considera esencial para el logro de los objetivos de la Universidad y se constituye en instrumento básico para la consolidación del desarrollo de un cuerpo integrado de docentes sin menoscabo del desarrollo individual.
- f) **Interdisciplinariedad e integración:** la Universidad, desde todo su quehacer académico, promueve un análisis y estudio holístico y sistémico de la realidad, que exige una actitud

proclive a la interdisciplinariedad e integración en los ámbitos docentes e investigativos, como características deseables que fortalecen los resultados del ejercicio académico y la proyección de la Universidad.

- g) **Actitud crítica:** la búsqueda permanente de conocimientos y de respuestas a los problemas y necesidades de la realidad local y regional es el norte que debe guiar la actividad académica.
- h) **Méritos:** el ingreso, la permanencia, promoción, traslado y evaluación de los miembros del personal docente de la UCA se rige a través de los méritos académicos y personales de sus miembros.
- i) **Comportamiento ético:** el sentido de la dimensión ética de su trabajo para poder desempeñarlo con responsabilidad y eficiencia.

Artículo 3. Perfil del académico

El presente reglamento establece el perfil ideal del académico como una meta orientadora y guía a seguir, a saber:

- a) Capacidad para interiorizar y asumir como propias la misión y visión de la Universidad, contribuyendo a su logro a través de sus actuaciones en los distintos ámbitos.
- b) Capacidad de conjugar y desarrollar los deberes y las obligaciones universitarias: docencia, investigación, proyección social y gestión.
- c) Alto nivel científico, profesional y pedagógico en su campo, así como profundos valores humanos, es decir, la aptitud para crecer constantemente y el compromiso de responder a los retos de la sociedad, uniendo al conocimiento académico la capacidad operativa.
- d) Capacidad de reflexión sobre la inteligencia humana y los procesos de construcción del saber, para elaborar sobre ellos sus líneas de trabajo, de manera que puedan ayudar a que los/las estudiantes descubran el sentido vital del conocimiento. Esto supone la facilidad para acompañar el proceso de aprendizaje y diseñar estrategias de enseñanza acordes.
- e) Conocimiento profundo de la realidad nacional y el entorno global para vincular adecuadamente, desde su disciplina, la teoría con la práctica.
- f) Creatividad, pasión intelectual, pedagógica y capacidad para comunicar, para generar liderazgo, para inspirar y para desarrollar valores.

- g) Sencillez y sentido de la cercanía para generar confianza, para inspirar a las personas y abrirles horizontes y al mismo tiempo conducirlos, paso a paso en la construcción de su propio conocimiento.
- h) Apertura a la innovación y utilización de las nuevas tecnologías para potenciar el desarrollo educativo y profesional.

Capítulo II

Derechos, deberes y obligaciones del personal académico

Artículo 4. Derechos del personal académico

Son derechos de los/las académicos:

- a) Ser tratado en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana y profesional.
- b) Ser respetado en su libertad de conciencia, moral, ideológica y cívica.
- c) Ser protegido en el ejercicio de la libertad de Cátedra, entendida como el derecho a presentar y defender ideas, en la medida en que lo haga cumpliendo con las exigencias de respeto por los principios que rigen esta institución.
- d) Participar en la vida universitaria, recibir reconocimientos materiales y morales, acceder y disfrutar de la infraestructura, medios, recursos y elementos de que dispone la Universidad necesarios para su promoción y el ejercicio de su función académica e investigadora.
- e) Recibir oportunamente la remuneración que le corresponde según su competencia y términos contractuales de su relación laboral y políticas salariales de la Universidad.
- f) Ingresar y ascender en el escalafón docente de acuerdo con los procedimientos establecidos en este reglamento.
- g) Utilizar los medios institucionales de comunicación existente en la Universidad para el ejercicio individual del derecho de petición ante las autoridades universitarias competentes siguiendo el orden jerárquico establecido en la Universidad.
- h) Recibir pronta información y oportuna respuesta a las peticiones que formule ante las instancias correspondientes de la Universidad.
- i) Acceder a los programas de capacitación, movilidad internacional y formación ofrecida por la Universidad, según la política y normativa establecida a tales efectos.

- j) Ser evaluado de manera objetiva conforme a las normas de la Universidad y conocer el resultado de las evaluaciones que se le practiquen.
- k) Ser beneficiario de las políticas dictadas por la universidad a beneficio de su personal.

Artículo 5. Deberes del personal académico

Son deberes de los/las académicos:

- a) Ejercer las obligaciones universitarias con responsabilidad, libertad de pensamiento y hacer cumplir los objetivos, políticas, principios y valores de la Universidad.
- b) Velar por el prestigio y el buen nombre de la Universidad y mostrar una actitud ética de colaboración con la institución y con todos los demás miembros de la comunidad académica.
- c) Promover el cuidado y respeto del medio ambiente, así como el respeto al derecho de los demás a un aire limpio.
- d) Practicar el diálogo como parte de la cultura democrática que promueve la Universidad, y fomentar la participación activa de los/las estudiantes con respeto a su individualidad.
- e) Fomentar la participación activa de los/las estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje teniendo en cuenta sus posibilidades, capacidades y limitaciones.
- f) Estimular la investigación y el desarrollo de la capacidad de análisis entre las/los estudiantes en el ejercicio de la docencia.
- g) Mantener una actitud ética y responsable en el ejercicio de sus obligaciones.
- h) Promover la disciplina, el orden y el respeto dentro de la comunidad educativa.
- i) Respetar a todos los miembros de la comunidad universitaria en el derecho de igualdad según su dignidad humana.
- j) Asistir y participar en las actividades académicas convocadas por las autoridades del Departamento, Facultad, o Universidad, tales como reuniones de trabajo, conferencias, actos oficiales, seminarios de formación en docencia universitaria, entre otras.
- k) Preparar e impartir sus clases para promover el aprendizaje significativo de sus estudiantes, según los objetivos planteados en el programa de asignatura, así como preparar materiales didácticos de las asignaturas a su cargo.

- l) Entregar el syllabus de la asignatura a impartir, según las orientaciones establecidas por la Vice Rectoría Académica.
- m) Asistir puntualmente a sus clases y cumplir con todo el tiempo señalado para ellas según los horarios y en los sitios señalados para el efecto.
- n) Asistir a las reuniones que sean necesarias para garantizar la concordancia de su trabajo con los planes y programas de la Dirección de Departamento o Coordinación al cual quede adscrito.
- o) Informar a los/las estudiantes periódicamente el avance de su aprendizaje y sus calificaciones.
- p) Entregar a sus estudiantes exámenes y trabajos, con su respectiva retroalimentación, en el tiempo establecido en cada nivel de enseñanza.
- q) Participar en el claustro de docentes y colectivos de asignaturas para analizar y mejorar de manera continua el nivel científico y los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- r) Grabar y entregar notas finales a la instancia académica correspondiente según la fecha establecida en el calendario académico.

Artículo 6. Obligaciones del personal académico de tiempo completo

Son obligaciones del personal académico de tiempo completo además de las señaladas en el artículo anterior las siguientes;

- a) Preparar e impartir sus clases para promover el aprendizaje significativo de sus estudiantes, en aquellas Facultades que resulte pertinente.
- b) Realizar actividades de tipo investigativo y de producción intelectual cuyos objetivos principales sean el avance y la aplicación de la ciencia como servicio a la sociedad, el desarrollo del arte y el progreso científico docente y discente.
- c) Asumir las tareas de gestión académica y administrativa que sean designadas como inherentes a su cargo.
- d) Realizar las siguientes actividades complementarias al ejercicio docente: tutorías de trabajos de investigación, participación en tribunales de monografías, tribunales de

exámenes de grado, impartición de cursos de inducción, así como la realización de actividades de coordinación con otros docentes.

- e) El personal académico de tiempo completo mantendrá la exclusividad con la Universidad, entendiéndose ésta como la no impartición de clases en otras instituciones de educación superior del país, en ninguno de los niveles académicos de formación.
- f) Asistir y participar en las actividades convocadas por las autoridades del Departamento, Facultad, o Universidad.
- g) Presentar de forma sistemática informes sobre el cumplimiento de sus obligaciones y actividades académicas de acuerdo con los procesos de evaluación establecidos, según un plan de trabajo anual aprobado por el Decano en el que se especifican las diversas tareas a desempeñar.
- h) Realizar acciones y proyectos académicos de proyección social.
- i) Con referencia a la cantidad de horas dedicadas a la docencia, se dispone:
 - 1. Los académicos deben destinar al menos el 30% de su tiempo laboral a la docencia directa (entre 430 a 540 horas anuales equivalente a horas en Pregrado), además de cumplir con las otras obligaciones requeridas (incisos b, d, f, h del Artículo 6 de este Reglamento).
 - 2. En el caso de aquellos académicos que se dedican exclusivamente a la docencia (son aquellos ubicados en departamentos académicos que no tienen a su cargo ninguna carrera de Pregrado o programa de Posgrado) impartirán entre 540 y 648 horas anuales de docencia directa.
 - 3. El personal académico con cargo directivo o mayor dedicación a la investigación debe destinar un mínimo de 10% de su tiempo laboral a la docencia directa (entre 144 a 180 horas anuales equivalente a horas en Pregrado), en dependencia de su responsabilidad. Se entiende por cargo directivo aquellos establecidos en el organigrama institucional.
 - 4. Las horas señaladas en los incisos anteriores se pueden cumplir con clases en las carreras de Pregrado o programas académicos de Posgrado. Se dispone que una hora de clases impartida en Posgrado equivale a dos horas impartidas en Pregrado.
 - 5. Cuando sea invitado a impartir clases que sobrepasan la cantidad de horas mínimas establecidas en su carga académica, podrá, con autorización de su superior académico inmediato, impartir docencia extraordinaria, entendida ésta como la impartición de clases fuera de su carga ordinaria obligatoria y que son remuneradas. Se permite un máximo de noventa horas adicionales

de clases en total al año, a nivel de posgrado o su equivalente a nivel de pregrado, siempre con autorización expresa de su superior. Cada profesor debe solicitar autorización de su superior (decanos/as, director) antes de aceptar invitación para dar clases en un programa académico ajeno a su Facultad. Casos especiales serán analizados y autorizados en dependencia de sus obligaciones, plan de trabajo y evaluaciones de desempeño, por Vicerrectoría Académica. Dicha autorización es requisito indispensable para formalizar la asignación docente.

Capítulo III

Categorías del personal académico y su régimen de ingreso

Artículo 7. Categorías del personal académico según contratación

Los miembros del personal académico se clasifican en:

- a) **Profesor(a) de tiempo completo:** es el que goza de una plaza académica por tiempo indefinido y tiene a su cargo el desempeño regular de deberes y obligaciones docentes, administrativas, de gestión, investigación y proyección social de la Universidad.
- b) **Profesor(a) horario:** es aquel que se halla vinculado con la Universidad para desarrollar una labor docente durante un número limitado de horas de clase durante un cuatrimestre y mantiene con la Universidad una relación laboral que se circunscribe al cumplimiento de los deberes contractuales pertinentes. Tendrán asignada una carga horaria no mayor a quince horas semanales, salvo en los casos de autorizaciones especiales.
- c) **Profesor(a) de régimen especial:** es aquel contratado para prestar un servicio profesional para la realización de actividades de gestión, docencia, investigación y proyección social en el área de pregrado o posgrado, cuyo contrato especifica las tareas a desempeñar según las obligaciones determinadas previamente por la Universidad.
- d) **Profesor(a) invitado:** es aquel vinculado al ejercicio esporádico de labores docentes con una finalidad. Esta forma de contratación, por sus características, no está regida por el escalafón, pero sí sujeta a este reglamento en todo aquello que le es pertinente.

Artículo 8. Requisitos generales de ingreso

Para ser miembro del personal académico de la Universidad se requieren los siguientes requisitos mínimos:

- a) Méritos académicos y profesionales debidamente documentados que prueben la idoneidad de la persona para el cargo que ostenta y su adecuación al perfil definido por la Universidad.
- b) Título de grado universitario.

Artículo 9. Del régimen de ingreso como profesor(a) de tiempo completo

Los candidatos que deseen ingresar en la categoría de profesor de tiempo completo deberán someterse a un concurso de méritos de libre concurrencia mediante el cual se determine su idoneidad académica y profesional. Tal concurso es el procedimiento mediante el cual la instancia académica convoca a quienes aspiren a integrar el cuerpo docente de tiempo completo, a que sometan su nombre a una evaluación académica y profesional con miras a dicha selección.

Artículo 10. Convocatoria del concurso para profesor(a) de tiempo completo

Los profesores de tiempo completo serán designados mediante concurso de méritos de libre concurrencia convocado por la instancia académica que requiera la plaza, previa autorización del mismo por la Vice Rectoría Académica.

La publicación de la convocatoria será difundida en el sitio web de la Universidad, a través del correo electrónico institucional y en los murales de la instancia académica que lo solicite, la cual debe incluir, al menos, la siguiente información:

- a) Identificación de la plaza, departamento y área de conocimiento científico en el que se integrará el profesor.
- b) Lugar y plazo de presentación de la documentación.
- c) Currículum vitae debidamente soportado con los documentos que certifiquen su competencia científica y profesional en el campo del conocimiento respectivo.

Las solicitudes se presentarán en la fecha establecida en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes en el término de tres días se hará pública la lista de admitidos al concurso de méritos de libre concurrencia.

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad examinará los expedientes enviados y los entregará a la Comisión Evaluadora para que lleve a cabo las entrevistas.

Artículo 11. De la integración de la Comisión Académica Evaluadora del concurso de méritos de libre concurrencia

La Comisión Académica Evaluadora del concurso de méritos de libre concurrencia que ha de adjudicar la plaza de profesor de tiempo completo, estará integrada por:

- a) Vicerrector(a) Académico.
- b) Decano(a) de la Facultad a la que se adscribe el área de conocimiento científico con plaza concurrente.
- c) Director(a) de Departamento o Coordinador de Posgrado y Formación Continua o Responsable de la unidad académica a la cual estará subordinado el académico.
- d) Director(a) de Recursos Humanos de la Universidad.

En el caso de contrataciones de personal académico adscrito a Institutos, el Decano será sustituido por el Director(a) del Instituto respectivo.

La Comisión Evaluadora será presidida por el Vicerrector(a) Académico de la Universidad, quien convocará a los demás miembros de la Comisión Evaluadora indicándoles la fecha, hora y lugar donde se realizarán las entrevistas. El Director(a) de Departamento o Coordinador(a) de Posgrados y Formación Continua o Responsable de la unidad académica a la cual estará subordinado el académico fungirá como Secretario(a) de la Comisión Evaluadora.

Artículo 12. Procedimiento para la selección de los concursantes

Una vez constituida la Comisión Evaluadora en el lugar, fecha y hora previstas por el Vice Rector(a) Académico, ésta analizará la documentación recibida.

La Comisión Evaluadora valorará los méritos de los concursantes según el puntaje establecido y el resultado de la entrevista personal, de acuerdo con los parámetros establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 13. Parámetros para la valoración de los méritos de los concursantes

Los parámetros para la valoración de los méritos académicos y profesionales de los concursantes a las plazas de profesores de tiempo completo se dividen en cuatro categorías: formación y actualización, experiencia docente, producción intelectual, experiencia profesional.

La sumatoria de las cuatro categorías definirá el total de puntos por méritos académicos y profesionales. La plaza se adjudicará al concursante que reúna mayor puntaje en cada convocatoria.

Artículo 14. Parámetros para la valoración de la categoría formación y actualización

El puntaje final para cada concursante será el resultado de valorar cualitativamente los grados académicos del concursante, los que representarán un total de puntos para esta categoría.

Cada grado académico superior exceptúa la sumatoria de los grados académicos inferiores.

A cada grado académico podrá sumársele el puntaje obtenido por méritos en el apartado “Diplomas de cursos de formación continua” el que no podrá exceder del total de 20 puntos.

Se exceptúa de la regla anterior el grado académico de Doctor, que significará el total de puntos para este apartado.

La valoración total de la presente categoría seguirá la lógica de la tabla siguiente:

Formación y actualización	• 100 puntos máximo
• Diplomas de cursos de formación continua	• 2 c/u hasta un máximo de 20 puntos
• Grado Universitario	• 20 puntos
• Especialización	• 40 puntos
• Maestría	• 60 puntos
• Doctorado	• 100 puntos

Artículo 15. Parámetros para la valoración de la categoría experiencia docente

La valoración total de la presente categoría seguirá la lógica de la tabla siguiente:

Experiencia docente en Pregrado	
• Experiencia académica en docencia universitaria en pregrado, menor de cinco años	• 5 puntos
• Experiencia académica en docencia universitaria en pregrado, mayor de cinco años	• 10 puntos
• Reconocimientos del desempeño docente	• 2 puntos
Experiencia docente en Posgrado	
• Experiencia académica en docencia universitaria en posgrado a nivel nacional	• 15 puntos
• Experiencia académica en docencia universitaria en posgrado a nivel internacional	• 20 puntos
• Reconocimientos del desempeño docente	• 5 puntos

Los puntos definidos para los apartados inherentes a experiencia docente en pregrado son excluyentes entre sí y no podrán sumarse. Los puntos referidos a reconocimientos y evaluaciones en pregrado se sumarán con los anteriores, en cambio los puntos definidos para el apartado inherente a experiencia docente en posgrado podrán sumarse entre sí, al puntaje obtenido en el apartado de pregrado y a los reconocimientos y evaluaciones obtenidos en posgrados.

Artículo 16. Parámetros para la valoración de la categoría producción intelectual

La valoración total de la presente categoría seguirá la lógica de la tabla siguiente:

Producción intelectual

- | | |
|--|-----------------|
| • Producción creativa propia (Científica, Técnica o Artística). Publicaciones visuales como: Documentales, Revistas, Sitios Web, Colección Fotográfica, Personajes y Marcas. | • 5 puntos |
| • Artículos publicados en revistas científicas no indexadas | • 3 puntos |
| • Artículos publicados en revistas nacionales indexadas | • 5 puntos c/u |
| • Artículos publicados en revistas internacionales indexadas | • 7 puntos c/u |
| • Ponencias o artículos de investigación presentados en congresos, seminarios, o actividades académicas afines de ámbito nacional | • 4 puntos c/u |
| • Ponencias o artículos de investigación presentados en congresos, seminarios, o actividades académicas afines de ámbito internacional | • 6 puntos c/u |
| • Capítulos en libros colectivos | • 8 puntos c/u |
| • Libros con respaldo editorial | • 12 puntos c/u |

Se le dará mayor valor a los artículos y/o libros publicados por editoriales de reconocimiento nacional e internacional y las ponencias en Congresos aprobadas por pares académicos. Los puntos definidos para cada apartado de esta categoría podrán sumarse entre sí.

Artículo 17. Parámetros para la valoración de la experiencia profesional

La valoración total de la presente categoría seguirá la lógica de la tabla siguiente:

Experiencia profesional

- Experiencia profesional en el área académica en la cual se desempeñará el profesor, menor de cinco años • 5 puntos
- Experiencia profesional en el área académica en la cual se desempeñará el profesor, mayor de cinco años • 10 puntos
- Experiencia en gestión y formulación de proyectos (el puntaje varía según alcance y dimensión del proyecto) • 5 puntos
- Dominio de un segundo idioma • 5 puntos

Artículo 18. Resolución del concurso

La Comisión Evaluadora resolverá en el término de diez días hábiles posteriores a la realización de la entrevista personal y recomendará al rector/a el nombramiento del mismo como académico de tiempo completo de la universidad. La resolución del rector/a será publicada por el Director(a) de Recursos Humanos.

Artículo 19. Del régimen de ingreso de los profesores horarios, profesores invitados y profesores de régimen especial

El ingreso de los profesores horarios de la Universidad se realizará por designación directa, los que serán seleccionados por un comité de selección conformado por el Decano(a), Director(a) de Departamento, Coordinador(a) de Carrera y/o Coordinador de Posgrado y Formación Continua. Éste, por lo menos con dos de sus miembros, entrevistará al profesor con el propósito de conocer más sobre su experiencia profesional y pedagógica, así como sus expectativas e interés de colaborar con la Universidad. El ingreso lo decide la máxima autoridad que requiera la plaza.

Artículo 20. Requisitos para la contratación de profesores horarios, invitados y de régimen especial

La contratación de profesores horarios, profesores invitados y profesores de régimen especial se realizará mediante evaluación integral de sus méritos académicos y profesionales, los que deberán ser cualitativamente relevantes y debidamente acreditados.

Capítulo IV

Del escalafón del personal docente

Artículo 21. Concepto de escalafón

Se entiende por escalafón docente el conjunto de categorías y requisitos que se establecen para jerarquizar a los profesores de la Universidad, de conformidad con sus títulos universitarios, experiencia académica y profesional, producción intelectual, calidad de los servicios prestados y tiempo de vinculación a la Universidad.

Artículo 22. Categorías establecidas en el escalafón

El escalafón docente de la Universidad está formado por las siguientes categorías, en orden ascendente:

- a) Profesor Asistente
- b) Profesor Instructor
- c) Profesor Adjunto
- d) Profesor Asociado
- e) Profesor Titular
- f) Catedrático

Artículo 23. Categoría de profesor asistente

Para el ingreso a la categoría de profesor asistente se requieren los siguientes requisitos:

- a) Título de grado universitario en el área de conocimiento científico de la Facultad a la que se adscribe.
- b) Cartas de aval otorgada por profesores, con mayor grado académico que el aspirante.
- c) Acreditar la participación en actividades de colaboración académicas e investigativas.

Artículo 24. Categoría de profesor instructor

Para el ingreso a la categoría de profesor instructor se requieren los siguientes requisitos:

- a) Título de grado universitario en el área de conocimiento científico de la Facultad a la que se adscribe
- b) Al menos dos años de experiencia docente universitaria
- c) Evaluación satisfactoria de su desempeño docente según los instrumentos establecidos por la Universidad

Artículo 25. Categoría de profesor adjunto

Para el ingreso a la categoría de profesor adjunto se requieren los siguientes requisitos:

- a) Título de grado universitario en el área de conocimiento científico de la Facultad a la que se adscribe.
- b) Al menos cinco años de experiencia docente universitaria
- c) Evaluación satisfactoria de su desempeño docente según los instrumentos establecidos por la Universidad

Podrán ingresar en esta categoría los candidatos que ostenten el grado de Máster y cuenten con menos de seis años de experiencia como docente universitario.

Artículo 26. Categoría de profesor asociado

Para el ingreso a la categoría de profesor asociado se requieren los siguientes requisitos:

- a) Título de Máster en el área de conocimiento científico de la Facultad a la que se adscribe.
- b) Al menos seis años de experiencia docente universitaria.
- c) Evaluación satisfactoria de su desempeño docente según los instrumentos establecidos por la Universidad.
- d) Experiencia satisfactoria en gestión universitaria (cargos académicos desempeñados satisfactoriamente) y/o Producción intelectual, entendiéndose esta como la producción de cinco o más de los siguientes: libros, textos universitarios, ensayos, artículos en revistas nacionales e internacionales indexadas, capítulos de libros colectivos, ponencias presentadas en eventos científicos, producción creativa propia.

Artículo 27. Categoría de profesor titular

Para el ingreso a la categoría de profesor titular se requieren los siguientes requisitos:

- a) Título de Máster en el área de conocimiento científico de la Facultad a la que se adscribe.
- b) Más de ocho años de experiencia docente universitaria.
- c) Evaluación satisfactoria en su desempeño académico según los instrumentos establecidos por la Universidad.
- d) Producción intelectual, entendiéndose esta como la producción de cinco o más de los siguientes: libros, textos universitarios, ensayos, artículos en revistas nacionales

e internacionales indexadas, capítulos de libros colectivos, ponencias presentadas en eventos científicos, producción creativa propia y/o Gestión de proyectos académicos (iniciativas, movimientos, programas que promuevan el fortalecimiento institucional).

e) Cargos académicos desempeñados satisfactoriamente.

Podrán ingresar en esta categoría los candidatos que ostenten el grado de Doctor y cuenten con menos de ocho años de experiencia como docente universitario.

Artículo 28. Categoría de Catedrático

Para el ingreso a la categoría de catedrático se requieren los siguientes requisitos:

- a) Título de Doctor en el área de conocimiento científico de la Facultad a la que se adscribe.
- b) Al menos ocho años de experiencia docente.
- f) Producción intelectual, entendiéndose esta como la producción de cinco o más de los siguientes: libros, textos universitarios, ensayos, artículos en revistas nacionales e internacionales indexadas, capítulos de libros colectivos, ponencias presentadas en eventos científicos, documentación gráfica y comunicacional y/o Gestión de proyectos académicos (iniciativas, movimientos, programas que promuevan el fortalecimiento institucional).
- c) Evaluación satisfactoria en su desempeño académico según los instrumentos establecidos por la Universidad.
- d) Cargos académicos desempeñados satisfactoriamente.

Para las carreras o disciplinas en las que no se dispone ni es previsible que se disponga de suficientes profesionales con título de Doctor, podrá aceptarse el título Máster siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Al menos doce años de ejercicio profesional relacionado con el campo de su especialidad.
- b) Al menos diez años de experiencia docente universitaria con evaluación satisfactoria en su desempeño académico según los instrumentos establecidos por la Universidad.

- c) Producción intelectual, entendiéndose esta como la producción de diez o más de los siguientes: libros, textos universitarios, ensayos, artículos en revistas nacionales e internacionales indexadas, capítulos de libros colectivos, ponencias presentadas en eventos científicos.

Capítulo V

Del régimen de ingreso y promoción al escalafón del profesor de tiempo completo

Artículo 29. Del ingreso al escalafón

El profesor de tiempo completo de la Universidad ingresará en el escalafón docente universitario de acuerdo con los requisitos, méritos y criterios especificados en este reglamento, una vez que hayan transcurrido tres meses de su contratación como profesor de tiempo completo.

Artículo 30. De los Comités Académicos Evaluadores

Créanse para cada Facultad los Comités Académicos Evaluadores integrados por los siguientes funcionarios: Vicerrector(a) Académico en calidad de Presidente, Decano(a) y Director(a) de Departamento o Coordinador(a) de Carrera en calidad de Secretario(a) y/o Coordinador(a) de Posgrado y Formación continua, dos docentes miembros de la Facultad que deberán ostentar en el escalafón la categoría más alta que tengan los académicos en la Facultad, a la cual aspira el candidato, a efectos de evaluar las solicitudes de ingreso y ascenso en el escalafón del profesor de tiempo completo.

Los académicos que no están adscritos directamente a una Facultad, deberán ser evaluados por una Comisión Ad Hoc, nombrada por el Rector(a).

Artículo 31. Funciones de los Comités Académicos Evaluadores

Los Comités Académicos Evaluadores tendrán la función de conocer y resolver las solicitudes de ingreso y ascenso en el escalafón del profesor de tiempo completo, según los parámetros y requisitos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 32. Del ascenso en el escalafón docente universitario

Para ascender de categoría en el escalafón docente universitario una vez se haya ingresado en el mismo, el profesor de tiempo completo debe acumular cinco años de servicio activo en la categoría de ingreso y presentar como requisito de mérito una memoria personal, al Comité Académico Evaluador de Facultad. No hay límite máximo en el número de años de permanencia en una categoría del escalafón. La Vicerrectoría Académica abrirá convocatoria anual para aquellos que deseen postularse.

Se exceptúa a los profesores asistentes que deberán de acreditar únicamente dos años de servicio activo en la categoría para presentar su interés de ascenso.

Artículo 33. De la memoria personal de ascenso

La memoria personal de ascenso que presente el profesor(a) de tiempo completo como requisito para ascender de categoría será el resultado de la acreditación de los siguientes elementos:

- a) **Presentación de un trabajo de investigación:** es el resultado de una investigación en el área de conocimiento científico de su desempeño docente, el que deberá regirse por la normativa de investigación de la Universidad.
- b) **Publicaciones:** elaboración de libros, textos universitarios, ensayos, artículos en revistas nacionales e internacionales indexadas, capítulos de libros colectivos, ponencias presentadas en eventos científicos, materiales de estudio.
- c) **Docencia:** asignaturas impartidas en Pregrado y Posgrado en la Universidad Centroamericana y otras universidades internacionales, elaboración de nuevos programas y cursos, cantidad y calidad de trabajos de titulación dirigidos en pre y pos grado, entre otros trabajos realizados en este ámbito.
- d) **Proyección Social:** participación en proyectos sociales, dirección en trabajos comunitarios, organización de eventos académicos.
- e) **Gestión:** actividades relacionadas a su gestión académica, productos y servicios que contribuyeron al fortalecimiento de la institución.
- f) **Formación docente:** participación en la ruta de formación docente que la Universidad ofrece.

Artículo 34. Del procedimiento para la presentación de la memoria personal de ascenso

El profesor(a) que tenga condiciones y cumpla con los requisitos para ascender en el escalafón docente universitario deberá depositar ante el Decano(a) de la Facultad donde hubiese ingresado previamente en tal escalafón, la correspondiente memoria personal de ascenso.

El Decano(a) dejará constancia del referido depósito en un libro debidamente foliado para tales efectos.

El Comité Académico Evaluador se integrará en un período no mayor de quince días hábiles, contados a partir de su convocatoria para proceder al conocimiento de la solicitud de ascenso.

Una vez integrado el Comité Académico Evaluador y conocida la petición del aspirante, admitirá la solicitud siempre y cuando reúna los requisitos establecidos, en cuyo caso designará al jurado que examinará el trabajo de investigación, presentado por el candidato.

Artículo 35. Jurado examinador del trabajo de ascenso

El jurado examinador del trabajo de ascenso estará integrado por tres miembros de reconocida competencia en el área de conocimiento científico sobre la que verse el objeto del trabajo de ascenso, los que serán nombrados por el Comité Académico Evaluador.

Los integrantes del jurado deberán ostentar en el escalafón docente universitario la categoría a la cual aspira el candidato y el mismo grado académico o superior del aspirante.

Los miembros del jurado podrán pertenecer al personal docente y de investigación de la Universidad u otra institución universitaria nacional o extranjera. En este último caso, de no haber correspondencia con las categorías del escalafón docente universitario, se exigirá como requisito que el miembro invitado ostente el mismo grado académico o superior del aspirante y competencia en el área de conocimiento científico sobre la que verse el objeto del trabajo de ascenso.

Artículo 36. Del fallo del jurado examinador

El jurado podrá aprobar o reprobar el trabajo de ascenso. En caso que el jurado examinador apruebe el trabajo de investigación, el Comité Académico Evaluador procederá a ascender al aspirante, en cuyo caso el candidato ascenderá a la categoría solicitada, decisión que deberá ser notificada por escrito en un máximo de cinco días hábiles después de recibidos los informes de los miembros del jurado examinador.

En caso que el jurado examinador repruebe el trabajo de ascenso por no reunir los requisitos académicos correspondientes, podrá el postulante en un período de treinta días corregir el trabajo personal de investigación y presentarlo nuevamente al jurado examinador.

En todos los casos el fallo del jurado tendrá que ser razonado mediante informe pormenorizado de sus valoraciones, el que será entregado al Comité Académico Evaluador.

La decisión final del jurado examinador del trabajo de ascenso es inapelable.

El jurado examinador podrá recomendar la publicación del trabajo de ascenso, el que podrá ser publicado con cargo a los fondos de UCA Publicaciones.

Artículo 37. Plazo para la presentación de la memoria personal de ascenso

El profesor que reúna los requisitos reglamentarios para la solicitud de ascenso en el escalafón docente universitario podrá presentar la memoria personal de ascenso seis meses antes del cumplimiento del período mínimo de permanencia en la categoría de ingreso o esperar el respectivo cumplimiento para el debido depósito.

Capítulo VI

Del régimen de ubicación y promoción al escalafón del profesor horario y de régimen especial

Artículo 38. De la ubicación en el escalafón

El profesor horario y de régimen especial de la Universidad podrá ingresar en el escalafón docente universitario cuando tenga impartido al menos 9 cuatrimestres de clases en los últimos 5 años, a nivel de Pregrado o al menos **280** horas de clases en cursos de Posgrado a lo largo de los últimos 5 años en la Universidad Centroamericana, habiendo impartido al menos uno de los cursos en el año anterior a su solicitud de ingreso al escalafón y cumpla con los requisitos, méritos y criterios especificados en este reglamento. Se exceptúa de esta disposición la categoría de profesor invitado.

Artículo 39. Del ascenso en el escalafón docente universitario

Para ascender de categoría en el escalafón docente universitario una vez se haya ingresado en el mismo, el profesor horario y de régimen especial debe acumular cinco años de servicio activo en la categoría de ingreso y presentar como requisito de mérito sus títulos universitarios, experiencia académica y profesional, producción intelectual, calidad de los servicios prestados y tiempo de vinculación a la Universidad. No hay límite máximo en el número de años de permanencia en una categoría del escalafón.

Artículo 40. De la Comisión de Ubicación en el escalafón

Créanse, para cada Facultad, la Comisión de Ubicación, que será conformada para los siguientes casos:

- a) Para la ubicación de profesores que imparten clases exclusivamente en Pregrado, la comisión estará integrada por los siguientes funcionarios: Decano(a) que la preside, Director(a) de Departamento y Coordinador(a) de Carrera (de no existir esta estructura administrativa, se seleccionará a un profesor de tiempo completo de la Facultad que ostente el grado más alto en el escalafón), en calidad de Secretario(a) del mismo, a efectos de evaluar las solicitudes presentadas de ingreso y ascenso en el escalafón.
- b) Para la ubicación de profesores que imparten clases exclusivamente en Posgrado, Decano(a) que la preside, Director(a) de Departamento y Coordinador(a) de Posgrado y Formación Continua, en calidad de Secretario(a) del mismo, a efectos de evaluar las solicitudes presentadas de ingreso y ascenso en el escalafón.
- c) Para la ubicación de profesores que imparten clases en Pregrado y Posgrado, Decano(a) que la preside, Director(a) de Departamento y Coordinador(a) de Posgrado y Formación Continua, en calidad de Secretario(a) del mismo, a

efectos de evaluar las solicitudes presentadas de ingreso y ascenso en el escalafón.

Los profesores horarios o de régimen especial, que soliciten ingreso a la carrera académica y tengan contrataciones en diferentes departamentos académicos, presentarán su solicitud en el departamento más afín a su campo disciplinar.

Artículo 41. Funciones de Comisión de Ubicación

La Comisión de Ubicación tendrá la función de conocer y resolver las solicitudes de ubicación y ascenso en el escalafón del profesor horario y de régimen especial, según los parámetros y requisitos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 42. De la ubicación en el escalafón

Resuelta la solicitud por la Comisión de Ubicación esta acreditará la categoría correspondiente al solicitante según el presente reglamento.

Artículo 43. Ascenso extraordinario

Podrán solicitar ascenso, fuera del periodo establecido en el escalafón, aquellas personas que obtengan su grado académico requerido (Máster o Doctor), siendo éste el requisito pendiente para ascender a la categoría siguiente. Esta disposición es aplicable para todas las categorías de contratación docente.

Capítulo VII

De los permisos del personal académico

Artículo 44. Del permiso

El permiso es el derecho de todo profesor de tiempo completo para el ejercicio de actividades académicas o profesionales fuera de la Universidad.

El profesor que aspire al goce de permiso lo solicitará mediante escrito motivado y acompañado de la documentación justificativa pertinente dirigido al Decano(a).

Para el otorgamiento de permisos se establecen los siguientes parámetros:

- a) Los permisos de una duración máxima de una semana serán autorizados por la autoridad superior inmediata de quien lo solicita.
- b) Los permisos cuya duración sea mayor a una semana y no superior a un mes serán autorizados por el Decano(a).

- c) Los permisos de carácter académico únicamente, con una duración superior a un mes y no mayor de un año, serán competencia únicamente del Vicerrector(a) Académico. El otorgamiento de otros tipos de permisos será competencia del Director(a) de Recursos Humanos de la Universidad.
- d) Los permisos superiores a un año serán competencia del Rector(a).
- e) Los permisos de excedencia serán competencia del Rector (a).

Todo permiso superior a un mes deberá ser tramitado con treinta días de anticipación. En casos debidamente justificados a juicio de la autoridad competente, los permisos podrán solicitarse en cualquier momento.

Los permisos a que se refiere el presente artículo pueden gozar de remuneración siempre y cuando así lo establezca el Rector(a).

Artículo 45. Permisos para realizar estudios de posgrado

Los permisos concedidos para hacer estudios de posgrado, cumplir con intercambios docentes o actividades científicas o académicas que redunden en el provecho de la formación del profesor o en beneficio de la Universidad, podrán ser superiores a un año y renovables hasta por tres oportunidades consecutivas por igual tiempo, siempre que medien acuerdos o convenios con la respectiva institución y un contrato mutuo entre el becario y la Universidad.

Capítulo VIII De la evaluación al desempeño

Artículo 46. De la evaluación en general al personal académico

La evaluación constituye un proceso reflexivo, integral y sistemático cuya finalidad es potenciar el logro de los objetivos institucionales, reconocer los logros y avances en la planificación e identificar los aspectos que deben mejorarse.

Los miembros del personal académico de la Universidad serán evaluados sin excepción. Será responsabilidad de la Vicerrectoría Académica desarrollar, actualizar y aplicar una política general de evaluación.

Artículo 47. Sistema de evaluación al personal académico en general

El sistema de evaluación académica lo conforman los siguientes instrumentos:

- a) La evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes. Esta se realizará al finalizar cada curso en pregrado, posgrado o formación continua, mediante la aplicación

del instrumento diseñado bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica, en la que se tomará en cuenta, por lo menos, los siguientes criterios: conocimiento y preparación de la materia, habilidades pedagógicas y relaciones interpersonales, cumplimiento y puntualidad, y nivel de compromiso con la ética y demás valores fundamentales de la Universidad.

- b) La evaluación por parte del Director(a) de Departamento o Coordinador(a) de Carrera. Esta se obtendrá cuatrimestralmente.
- c) Mediante la aplicación del instrumento diseñado bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica, en el que se tomará en cuenta, por lo menos, los siguientes criterios: conocimiento y preparación de la materia, habilidades pedagógicas y relaciones interpersonales, cumplimiento y puntualidad, nivel de compromiso con la ética y demás valores fundamentales de la Universidad. A nivel de posgrado, será evaluado al finalizar el curso impartido.
- d) La autoevaluación del profesor, es el análisis académico realizado por el mismo, a fin de valorar su propio desempeño en la docencia y en otras actividades universitarias, ponderando sus logros y deficiencias.

Artículo 48. Sistema de evaluación al personal de tiempo completo

Además de las evaluaciones antes establecidas, la evaluación de personal académico de tiempo completo incluirá el cumplimiento anual del plan de trabajo individual, el que deberá especificar las diversas tareas a desempeñar, entre las que se incluirán como mínimo, la docencia, investigación, proyección social y gestión. El plan de trabajo individual será la base de la autoevaluación y heteroevaluación de su desempeño.

La evaluación estará a cargo del Director(a) de Departamento o Coordinador(a) de la Carrera, o su superior inmediato, dependiendo del cargo del docente evaluado.

Capítulo IX

De la remuneración, reconocimientos y distinciones al personal académico

Artículo 49. De la remuneración salarial del personal académico en general

La remuneración salarial es un derecho del personal académico. Esta será fijada de acuerdo con las políticas salariales establecidas por el Consejo de Rectoría y de la categoría y ubicación en el escalafón respectivo.

Artículo 50. Remuneración del personal académico de tiempo completo

En atención a la diferenciación de las obligaciones de los académicos de tiempo completo originados de las características y complejidades propias de los diversos campos del conocimiento funciones y profesiones, la remuneración es diferenciada y escalonada, y serán reconocidas las siguientes categorías:

Profesor Instructor

Profesor Adjunto

Profesor Asociado

Profesor Titular

Catedrático

Artículo 51. Remuneración de los cargos académicos-administrativos

Aquellos profesores(as) que sean nombrados para cargos académicos administrativos o de dirección recibirán el salario que corresponda a la categoría en la que se ubican, más el complemento que corresponda por el cargo a desempeñar durante el período en que lo ejecute.

Artículo 52. Incremento salarial del personal académico de tiempo completo

El incremento salarial correspondiente a cualquier cambio de categoría o nivel salarial a que el profesor de tiempo completo pudiera hacerse acreedor, deberá hacerse efectivo en su salario base.

Artículo 53. Reconocimiento académico

Los reconocimientos se darán para aquellos profesores que se hayan destacado por la excelencia en su desempeño docente, estos serán de carácter moral o material se otorgarán en consideración a los resultados de su evaluación.

Artículo 54. Distinciones por méritos al personal académico

Se entiende por distinciones al mérito el comportamiento notable de quienes sean distinguidos por la calidad de su desempeño, o sus aportes académicos significativos durante su trayectoria y permanencia en la Universidad o fuera de ella.

Artículo 55. Del otorgamiento de la distinción de profesor emérito Será otorgada la distinción de profesor emérito a aquel profesor horario y de tiempo completo que cumpla las condiciones para su jubilación y haya demostrado, a través de su trayectoria académica, excelencia en su trabajo académico y un alto compromiso con la Universidad. Puede ser propuesto por el Consejo Universitario y será aprobado por el/la Rector(a).

El título honorífico no equivale a grado académico.

Capítulo X

De la formación académica

Artículo 56. Capacitación continua

Las autoridades universitarias velarán por asegurar a los miembros del cuerpo académico las oportunidades de perfeccionamiento requeridas para apropiarse de nuevos conocimientos y de técnicas innovadoras que redunden en beneficio de la docencia, la investigación y la proyección social universitaria.

Artículo 57. De la obligatoriedad de asistir a la capacitación continua

Es obligación del personal académico asistir a la ruta de formación docente, la que será definida por la Dirección de Posgrado y Formación Continua de la Universidad. La asistencia a los cursos de la ruta de formación docente tiene que ser definida por el Director(a) de Departamento o Coordinador(a) de Carrera.

Artículo 58. Capacitación docente de posgrado o formación continua

Es derecho del personal académico gozar del apoyo económico de la Universidad para participar en los programas de posgrado y formación continua de la misma, como forma de promover el ascenso en el escalafón docente universitario.

Artículo 59. Selección de candidatos para participar en programas de posgrado y formación continua

La política de selección para la formación del personal académico en los programas de posgrado y formación continua se ajustará a los siguientes criterios:

- a) Prevalece la formación en maestrías y doctorados por encima de las especializaciones o diplomados de formación continua.
- b) El profesor debe haber demostrado durante el ejercicio docente un compromiso claro con la institución, manifestar su vocación de educar y evidenciar competencias para comunicar pedagógicamente sus conocimientos. Estas características serán constatadas a partir de la evaluación periódica del desempeño docente que se realiza en la Universidad.
- c) Se dará prioridad a las temáticas propuestas por los docentes cuyo interés está relacionado con las líneas de desarrollo de la unidad y/o Facultad en las cuales todavía ningún profesor se haya formado.

La selección para ingreso del personal académico en los programas de posgrado y formación continua será autorizada por el Decano(a) de cada Facultad.

Artículo 60. De la formación posgraduada

Siendo que es interés la formación posgraduada del personal académico, la Universidad garantizará el salario integral en dependencia del tiempo establecido en el programa académico en posgrados dentro y fuera del país, a la vez el beneficiario(a) se compromete a acreditar la superación de los estudios. Al mismo tiempo se compromete a seguir laborando en la Universidad por un tiempo igual a la duración de los estudios realizados, en caso contrario deberá retribuir en un 50% la inversión realizada por la Institución.

La Universidad elaborará un contrato entre ambas partes para formalizar dicha formación.

Capítulo XI Del egreso de la carrera del personal académico

Artículo 61. Del egreso

Son circunstancias de egreso de la carrera académica, las siguientes:

- a) Por voluntad expresa del académico.
- b) Por causa de muerte del académico.
- c) Por terminación unilateral de la relación laboral según lo establecido en la legislación nacional o por este Reglamento.
- d) Por las causas establecidas en el artículo 62 del presente Reglamento.

Artículo 62. Causas de separación del cargo

Serán causales de separación del cargo, independientemente de la categoría de su contratación, las siguientes:

- a) Incompetencia o desactualización notoria en la materia específica, juzgada en función de los criterios de evaluación oportunamente aprobados por las autoridades de la Universidad.
- b) Pérdida de los requisitos que dieron lugar a su designación, conforme lo establecido en el presente Reglamento.
- c) Incapacidad sobrevenida.
- d) Continua o reiterada evaluación negativa de su desempeño conforme los parámetros establecidos en el presente Reglamento.

Es competente para conocer y resolver de las causas de separación del cargo, la Vicerrectoría Académica, el Decano de la Facultad a la que se adscribe el académico y la Dirección de Recursos Humanos.

Capítulo XII

Del régimen disciplinario y su procedimiento

Artículo 63. Régimen disciplinario

Ningún miembro del personal académico de tiempo completo podrá ser sancionado si no es en los casos y por los procedimientos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 64. Faltas disciplinarias

Las Faltas disciplinarias en que pueden incurrir los/as académicos se clasifican en:

- a- Leves.
- b- Graves.
- c- Muy Graves.

Artículo 65. Faltas leves

Son faltas leves las siguientes:

- a) La no entrega del Syllabus en el periodo establecido por las autoridades competentes.
- b) No asistir ni participar de las actividades académicas, establecidas en el artículo 5, inciso j.
- c) No asistir, asistir tardíamente o no cumplir con el horario establecido para sus clases.
- d) No asistir a las reuniones convocadas por el Director de Departamento o Decano.
- e) La no entrega de los resultados de las evaluaciones realizadas a los estudiantes, en el periodo establecido en el Reglamento del Régimen Académico Estudiantil del Pregrado.
- f) La entrega tardía de notas finales al Departamento y la grabación tardía de las mismas.
- g) No asumir con la responsabilidad requerida las tareas de gestión académica y administrativa que sean inherentes a su cargo.

Artículo 66. Faltas graves

Son faltas graves:

- a) Incurrir de manera reiterada en faltas leves.
- b) Ausentarse o retirarse de forma reiterada e injustificada de su centro de trabajo.
- c) No presentarse a cumplir con sus deberes y obligaciones, al siguiente día hábil de cumplido el período de tiempo autorizado por las instancias respectivas para gozar de permiso.
- d) No asumir reiteradamente las tareas de gestión académica y administrativa que sean inherentes a su cargo.

Artículo 67. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) Incurrir de manera reiterada en faltas graves.
- b) Incumplimiento reiterado de los deberes y obligaciones establecidos en el presente Reglamento.
- c) Faltar el respeto a las autoridades, compañeros de trabajo, docentes, estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria.
- d) Aceptar dádivas, regalos, o cualquier tipo de remuneración a cambio de conceder valoraciones positivas de carácter académico.
- e) Participar, promover e incentivar cualquier forma de fraude académico por parte de los estudiantes.
- f) Cometer fraude académico en su labor docente e investigativa.
- g) Incumplimiento del principio de exclusividad, establecido en el artículo 6 inciso e), de este Reglamento.
- h) Actuar en contra de los principios y valores que promueve la Universidad.

Artículo 68. Sanciones

Las faltas disciplinarias, según su gravedad, merecerán las sanciones siguientes:

A. Sanciones leves

- 1) Amonestación privada verbal.
- 2) Amonestación escrita.
- 3) Amonestación escrita con copia al expediente.

B. Sanciones graves

- 1) Amonestación escrita con copia al expediente.
- 2) Deducción del salario por el tiempo no trabajado.
- 3) Suspensión de labores sin goce de salario hasta por un mes.

En el caso de que el comité constate que se ha cometido una infracción más grave, someterá el caso al conocimiento de la Comisión Disciplinaria.

C. Sanciones muy graves

- 1) Suspensión de labores sin goce de salario, por un periodo de uno a seis meses.
- 2) Terminación unilateral y definitiva de la relación laboral.

Artículo 69. Competencias

Las sanciones por las faltas leves serán aplicadas por el superior jerárquico inmediato del académico, se requerirá el visto bueno del Decano de la Facultad, para la amonestación escrita con copia al expediente.

Las sanciones por las faltas graves se decidirán colegiadamente y serán aplicadas por el Comité Disciplinario de la Facultad, o la Comisión Disciplinaria en su defecto.

Las sanciones por las faltas muy graves serán aplicadas por la Comisión Disciplinaria.

Artículo 70. Procedimiento establecido para aplicar medidas disciplinarias (sanciones)

Cuando un miembro del personal académico incurra en una falta leve, conforme lo establecido en el artículo 65, el superior jerárquico inmediato del académico deberá dentro de los tres días hábiles siguientes de haber tenido conocimiento del hecho, aplicar la medida que corresponda.

Artículo 71. Del Comité Disciplinario de Facultad y sus funciones

Créase el Comité Disciplinario de Facultad, constituido por el Decano de la Facultad, el Director(a) de Departamento donde se adscribe el académico, y el Director(a) de la instancia donde está ubicado el académico, en su caso.

El Comité Disciplinario se constituirá a solicitud del superior jerárquico inmediato del académico, quien deberá, dentro de los tres días hábiles siguientes de haber tenido conocimiento del hecho, enviar al Comité Disciplinario, un informe escrito que relate los hechos acontecidos, indicando los medios de prueba y el criterio de por qué el hecho amerita el inicio de un procedimiento disciplinario.

El Comité se reunirá dentro de los dos días hábiles siguientes, valorará los hechos relatados y la documentación presentada, escuchará al académico involucrado, para que exprese lo que tenga a bien. Una vez agotado este trámite el Comité decidirá lo que corresponda conforme lo establecido en este Reglamento.

La resolución deberá fundamentarse, indicando y razonando las pruebas que acreditan la existencia de las causas que dan lugar a la medida aplicada.

Artículo 72. De la Comisión Disciplinaria y sus funciones

Créase la Comisión Disciplinaria, constituida por el Vicerrector(a) Académico(a), el Decano(a) de la Facultad a la que se adscribe el académico, el Director(a) de Pregrado o el Director (a) de Post grado y el Director(a) de Recursos Humanos de la Universidad.

Cuando un miembro del personal académico incurra en una causa que amerite la aplicación de una sanción muy grave, el Decano de la Facultad, deberá, dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber tenido conocimiento del hecho, enviar a la comisión disciplinaria, un informe escrito que relate los hechos acontecidos indicando los medios de prueba y el criterio de por qué el hecho amerite el inicio de un procedimiento disciplinario.

Constituida la Comisión, ésta notificará al académico, para que dentro del término de tres días hábiles exprese lo que tenga a bien. Una vez agotado este trámite la Comisión abrirá a pruebas el proceso por el término de ocho días hábiles. Vencido el período de prueba, la Comisión en el término de tres días hábiles deberá emitir su resolución por mayoría de sus miembros.

La resolución deberá fundamentarse, indicando y razonando las pruebas que acreditan la existencia de las causas que dan lugar a la medida aplicada.

Artículo 73. Del Recurso de Revisión

En contra de las resoluciones que dicte la Comisión Disciplinaria cabe el recurso de Revisión, el cual será interpuesto por escrito ante la misma autoridad en un plazo no mayor a 3 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación. Si transcurrido dicho término no se interpusiere el recurso, la resolución quedará firme. Presentado en tiempo y forma el recurso, la Comisión Disciplinaria tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para resolver contados a partir del día siguiente de la admisión del mismo. Su resolución la tomará por mayoría y será inapelable.

De la resolución de la Comisión Disciplinaria, la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, procederá a notificar los acuerdos tomados.

Artículo 74. Jubilación o retiro

Se establece el límite de edad de 65 años para el ejercicio de la docencia y demás obligaciones académicas en la Universidad, por lo tanto operará el cese obligatorio en el cargo del personal académico al alcanzarse el referido límite de edad, extinguiéndose automáticamente y de pleno el vínculo funcional con la institución.

A propuesta del Decano(a) a la que este adscrito el miembro del personal docente de que se trate, la Rectoría podrá prorrogar el cese obligatorio antes referido, el que no podrá excederse de cinco años adicionales.

Capítulo XIII

Disposiciones finales y transitorias

Artículo 75. Supletoriedad jerárquica y disciplinaria

En el caso del personal académico que no se encuentra ubicado jerárquicamente en una Facultad, será responsable de hacer cumplir las disposiciones establecidas en este Reglamento, al jefe inmediato superior de la unidad o instancia a la que se adscribe el académico.

Si el académico incurre en faltas que ameriten un procedimiento disciplinario será competente para conocer la Comisión Disciplinaria.

Artículo 76. Ubicación

A la entrada en vigencia del presente reglamento, se creará la *Comisión de ubicación en el escalafón* que tendrá la función de definir la ubicación de cada académico de tiempo completo en el escalafón, según los parámetros y requisitos establecidos en el presente Reglamento. Tal comisión será nombrada por la Rectoría.

La ubicación de los profesores horarios y de régimen especial será realizada de forma gradual, posteriormente a los de tiempo completo.

Cualquiera de las categorías de contratación que sean parte del escalafón académico podrá solicitar su ascenso por una sola vez a los dos años. Los ascensos posteriores serán según lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 77. Derogaciones

Se derogan el Reglamento del Régimen Académico del Profesorado de la Universidad Centroamericana, aprobado en 2001, así como los criterios de selección para la contratación de profesores horarios.

Artículo 78. Vigencia

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación por la Universidad Centroamericana UCA.

Managua, Junio de 2012.

Dra. Mayra Luz Pérez Díaz

Rectora