



“La Universidad Comunitaria Intercultural
aportando al desarrollo con identidad”

REGLAMENTO DEL PERSONAL DOCENTE



Aprobado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria número 3,
el 27 de diciembre del 2007 en el Recinto URACCAN Nueva Guinea

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE

URACCAN



**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Y POSTGRADO
(DIP)**

REGLAMENTO DEL PERSONAL DOCENTE

Managua, Nicaragua, Agosto del 2009

© URACCAN, Agosto 2009.
Todos los derechos

Consejo Editorial de URACCAN

Alta Suzanne Hooker Blandford
Rectora.

Juan Francisco Perera Lumbí
Director de Investigación y Postgrado.

Guillermo McLean
Director del Instituto de Promoción
e Investigación Lingüística y Rescate Cultural.

Marbel Baltodano Baltodano
Directora Académica.

Victor Manuel del Cid Lucero
Oficial de Proyectos Educativos.

Fredy Leonel Valiente Contreras
Secretario Ejecutivo.

Edición al cuidado de
Fredy Leonel Valiente Contreras

Diseño Diagramación
Francisco Saballos

ÍNDICE

CAPÍTULO I:	ÁMBITO DE ACCIÓN DE LA LABOR DOCENTE	6
CAPÍTULO II:	DEL PERSONAL DOCENTE	6
CAPÍTULO III:	DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE	8
CAPÍTULO IV:	DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE	9
CAPÍTULO V:	MODALIDADES DE LOS DOCENTES	10
CAPÍTULO VI:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO	12
CAPÍTULO VII:	CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE LA URACCAN	13
CAPÍTULO VIII:	CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS DE LOS DOCENTES	14
CAPÍTULO IX:	EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	18
CAPÍTULO X:	ESTÍMULOS ACADÉMICOS	20
CAPÍTULO XI:	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	23
CAPÍTULO XII:	DE LOS CRITERIOS PARA LA REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES	27
CAPÍTULO XIII:	DISPOSICIÓN TRANSITORIA	28

El Consejo Universitario de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense –URACCAN–, en uso de sus atribuciones, en particular de la Ley 89 en sus artículos 8, 15, 16, 50, 51 y su reglamento,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 8 y 16 de la Ley 89 de 1990 confiere, a las Instituciones de Educación Superior, autonomía para reglamentar su propio régimen del personal docente, y corresponde al Consejo Universitario –CUU–, como máximo órgano de la URACCAN, aprobar las disposiciones destinadas a mejorar la organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la institución.

Que se hace necesario, adoptar un nuevo régimen de normativa docente que consulte las realidades actuales de la institución en estas materias, con base a los nuevos cambios jurídicos y de acuerdo con las nuevas regulaciones legales en cuanto a las Instituciones de Educación Superior se refiere.

Con esto se hace necesario establecer los requisitos y condiciones para el ingreso, promoción y ascenso de los docentes de la Universidad en el escalafón docente de que trata sus reglamentos y el Estatuto de la URACCAN.

Que es un compromiso de la URACCAN, mediante políticas y gestión de sus recursos, propiciar el desarrollo y la difusión de la actividad intelectual del profesorado.

Que es igualmente necesario el presente instrumento, para efectos de ubicar a cada profesor en las categorías académicas.

Por lo tanto

RESUELVE:

Adoptar el siguiente:

REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DOCENTE de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense -URACCAN-:

CAPÍTULO I ÁMBITO DE ACCIÓN DE LA LABOR DOCENTE

Art. 1. SIGNIFICADO DE LA FUNCIÓN DOCENTE: El personal docente de la URACCAN deberá tener presente en todas y cada una de sus labores y en su testimonio de vida, el origen multicultural de la institución y deberán esforzarse “por mejorar cada vez más su propia competencia y por encuadrar el contenido, los objetivos, los métodos y los resultados de la investigación de cada una de las disciplinas en el contexto de una coherente visión del mundo. Todos los docentes deberán estar animados por los ideales académicos y por los principios de una vida auténticamente humana”, teniendo presentes los valores para la excelencia, consignados en el Proyecto Educativo Institucional.

CAPÍTULO II DEL PERSONAL DOCENTE

Art. 2. DEFINICIÓN: Entiéndase por personal docente de la URACCAN, quien se vincula con tal carácter para desarrollar actividades de investigación, docencia, extensión y administración académica, las cuales constituyen la función docente. El docente tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes. Con su ejemplo, debe transmitir valores, curiosidad intelectual, respeto por los demás, búsqueda y construcción de la verdad, generar espacios de libertad e igualdad y la no discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión, condición social, cultural y concepciones políticas.

El personal docente debe cumplir la función de investigación entendiéndola como fuente del saber y soporte del ejercicio docente. Tiene como finalidad la generación y comprobación de conocimientos orientados al desarrollo de la ciencia, de los saberes y de la técnica. Estará asociada con la producción académica y con la comunicación de los resultados obtenidos, con el fin de compartir conocimientos e inducir la controversia y la evaluación, siendo las bases de la comunidad académica.

La función de docencia entendida como aquella que está fundamentada en la investigación y que forma a los estudiantes en los campos disciplinares y profesionales, mediante el desarrollo de programas curriculares y el uso de métodos pedagógicos que faciliten el logro de los fines académicos de la institución.

La función de extensión se debe entender como aquella labor en donde la URACCAN, mediante una relación permanente y directa con la sociedad, asimila las diversas producciones culturales, y hace de las necesidades sociales objeto de la cátedra y de la investigación; a su vez, la sociedad participa en la producción universitaria y se beneficia de ella.

La función de la administración académica comprende las actividades que realizan los docentes en cargos de Dirección y de Coordinación. Esta función estará siempre al servicio de la academia.

Art. 3. REQUISITOS: Para ser incorporado como docente se requiere, como mínimo, tener título profesional universitario, acreditar habilidades en docencia universitaria, ser ciudadano en ejercicio o residente autorizado y comprobada honestidad.

PARÁGRAFO: El Consejo Universitario, podrá eximir del título profesional para el desempeño como docente a aquellas personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la ciencia, la técnica, el arte o las humanidades, en desarrollo de la permisión consignada en la Ley General de Educación.

CAPÍTULO III

DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

Art. 4. DERECHOS: Son derechos del personal docente:

- a) Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de la Constitución Política, de las Leyes, y de las normas de la institución.
- b) Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, dentro del principio de la libertad de cátedra y teniendo en cuenta la filosofía institucional de la URACCAN.
- c) Capacitarse en orden al perfeccionamiento humano y científico que persigue la URACCAN.
- d) Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las disposiciones legales.
- e) Recibir tratamiento respetuoso por parte de la comunidad académica.
- f) Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen legal vigente.
- g) Recibir el reconocimiento de la propiedad intelectual derivada de la producción de su ingenio, dando los créditos respectivos a la institución acorde con lo previsto de la Normativa de Propiedad Intelectual de URACCAN.
- h) Elegir y ser elegido para los cargos que corresponden a docentes en los órganos directivos y asesores de la Institución.
- i) Ascender en el escalafón docente.
- j) Participar de los estímulos o incentivos de que trata este Reglamento.
- k) Participar en la toma de decisiones en los aspectos académicos (docencia, investigación y extensión), de conformidad con la reglamentación existente en la institución.

- l) Recibir oportuna y adecuada información por las instancias pertinentes sobre las reformas, cambios administrativos y nuevas políticas de la institución.

CAPÍTULO IV

DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE

Art. 5. DEBERES: Son deberes del Personal Docente:

- a) Respetar la filosofía y la misión de la institución.
- b) Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las Leyes y Reglamentos de la URACCAN, en lo relacionado con sus funciones.
- c) Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente.
- d) Desempeñar con responsabilidad, imparcialidad y eficiencia las funciones correspondientes a su cargo.
- e) Realizar las labores asignadas y cumplir la jornada de trabajo a que se ha comprometido con la Institución.
- f) Buscar la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanente.
- g) Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la institución, colegas, estudiantes y compañeros, observando una conducta acorde con la dignidad del cargo y de la URACCAN.
- h) Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los estudiantes.
- i) Respetar las jerarquías institucionales y acatar sus decisiones y las de los órganos superiores.
- j) Participar en las reuniones, seminarios y demás eventos que la URACCAN realice y que le corresponda, en razón del cumplimiento de sus labores.
- k) Incorporar la investigación y las publicaciones como elemento constituyente del quehacer docente en la Universidad y articular estas actividades para cualificar su práctica.

- l) Responder por la conservación y utilización de los documentos, materiales, dinero y demás bienes confiados a su guarda o administración, y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando la institución lo requiera.
- m) Asesorar a la URACCAN en materia docente, académica, administrativa y técnica cuando ella lo solicitare.
- n) Realizar actividades de evaluación de la producción académica, servir de jurado de los trabajos de grado y emitir los conceptos que le solicitaren.
- o) Acreditarse como docentes de la Universidad en todas las publicaciones o actividades de tipo académico. Para los docentes de cátedra esta obligación es facultativa.
- p) Cumplir las obligaciones derivadas de las actividades de capacitación y perfeccionamiento académicos que les hubieren sido otorgadas o facilitadas por la URACCAN.
- q) Dar a conocer a las autoridades directivas las irregularidades de la comunidad universitaria que puedan constituir violaciones de normas legales y reglamentarias.
- r) Reincorporarse al ejercicio de sus funciones al vencimiento de toda licencia, vacaciones, permisos, año sabático y suspensión, o de sus prórrogas cuando hubiere lugar a ellas.
- s) Incorporar el Modelo Pedagógico Institucional en su labor docente.

CAPÍTULO V

MODALIDADES DE LOS DOCENTES

Art. 6. MODALIDADES: Existen las siguientes modalidades de servicio docente en la Universidad:

- a) **Docente de tiempo completo.** Es el docente de tiempo completo, quien dedica la totalidad de la jornada laboral establecida en el Código del Trabajo al servicio de la URACCAN.

- b) **Docente de medio tiempo.** Es el docente de medio tiempo, el que tiene una dedicación no superior a la mitad de la jornada laboral establecida en el Código Laboral.
- c) **Docente de Cátedra.** Es el docente contratado para laborar un determinado número de horas por un período académico o por tiempo inferior, en docencia, investigación, extensión, según las necesidades del servicio. Su dedicación laboral será inferior a la del docente de medio tiempo.
- d) **Docente Ad-honorem.** Es el docente ad-honorem que presta sus servicios profesionales a favor de la URACCAN, sin recibir remuneración alguna.

PARÁGRAFO 1: El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los docentes, será el Código del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: A los docentes de tiempo completo que participen en proyectos de investigación, se les concederá la asignación académica requerida sin exceder de su jornada laboral, siempre y cuando la Coordinación de Investigación y Postgrado de Recinto justifique claramente y se obtenga el visto bueno de la Secretaria Académica de Recinto. La asignación para docentes de medio tiempo, se hará en las mismas condiciones antes mencionadas. El docente de cátedra podrá participar en un proyecto de investigación con el visto bueno del Director de Investigación y Postgrado, para lo cual se le concederán las horas semanales necesarias para dedicarlas a la investigación, sin ser igual en ningún caso a la jornada laboral de los docentes de medio tiempo.

PARÁGRAFO 3: Tanto la distribución de la asignación académica como el horario laboral de los docentes durante cada período académico, la determinará por escrito la Secretaria Académica de Recinto con el visto bueno del Vicerrector respectivo.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 7. PRINCIPIOS: El régimen disciplinario aplicable a los docentes de la URACCAN tiene por objeto asegurar a la sociedad y a la institución la eficiencia en la prestación de la actividad docente, la ética y la responsabilidad de los docentes, reconociéndoles los derechos y garantías que les corresponde como tales. En su aplicación se tendrán siempre en cuenta el respeto de los derechos del docente investigado, las causales y los procedimientos establecidos en la ley laboral y en los reglamentos de la institución.

Art. 8. FALTA DISCIPLINARIA: Constituirá falta disciplinaria el incumplimiento de las funciones y de los deberes, la violación de los compromisos adquiridos con la URACCAN, el abuso de los derechos, la violación de las prohibiciones o el incurrir en alguna de las conductas catalogadas como faltas graves, que dan lugar a terminación del contrato con justa causa, de acuerdo con la ley laboral y con los reglamentos de la institución.

Art. 9. PROHIBICIONES A LOS DOCENTES: El régimen de prohibiciones a los docentes, será el establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Contrato de Trabajo suscrito con la Institución.

Art. 10. POSTULADO GENERAL DE RESPONSABILIDAD: Todo docente al servicio de la URACCAN es responsable, personalmente, de los daños voluntarios o culposos que ocasione a los edificios, instalaciones, equipos, herramientas y cualquier otro bien de la institución, además de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. El docente responsable de las faltas allí previstas, indemnizará a la Universidad de los perjuicios pecuniarios que le ocasione.

Art. 11. LEGALIDAD DE LAS SANCIONES: La Universidad no puede imponer a sus docentes sanciones no previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la normatividad institucional y/o en el contrato de trabajo.

Art. 12. FALTAS Y SANCIONES: El régimen de faltas y sanciones para los docentes, es el establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato de trabajo.

Art. 13. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS:

- a) La falta leve se considera como una conducta negligente que no afecta en forma grave el normal funcionamiento de la Universidad. Dicha falta dará origen a las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- b) La falta grave es aquella conducta catalogada como tal en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Contrato de Trabajo, y de acuerdo con lo consignado en el artículo 48 del Código de Trabajo. Dicha falta dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por parte de la universidad y por causa imputable al docente.

Art. 14. OBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCESO: En cuanto el proceso a seguir para la investigación y sanción de las faltas de los docentes, se dará aplicación al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la institución.

Art. 15. CONSECUENCIAS DE LA INOBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCESO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 16. COMPETENCIA: La competencia y el trámite para imponer sanciones a los docentes, es el establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO VII

CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE LA URACCAN

Art. 17. FALTAS GRAVES: Constituyen hechos catalogados como faltas graves en la Universidad que dan lugar a la terminación del contrato con justa causa, además de las establecidas como tal en el Reglamento

Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo y en el Código del Trabajo, las siguientes:

- a) Violación de los principios de la función docente establecidos en el Plan Educativo Institucional.
- b) Plagiar o presentar como propia la propiedad intelectual ajena, apropiarse, usar indebidamente, retener o usufructuar para fines particulares bienes de la Universidad, incluidos aquellos que según la ley, los reglamentos de la institución o los contratos sobre la propiedad intelectual o industrial pertenecieren a ella.
- c) Comprometer el nombre de la Universidad sin permiso u autorización de ésta.
- d) Recibir dinero u otras dádivas por parte de los estudiantes para favorecerlos en las notas.
- e) Acosar sexualmente a los (las) estudiantes, aprovechándose de su condición de docente.

CAPÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS DE LOS DOCENTES

Art. 18. CLASIFICACIÓN: Los docentes de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, se clasificarán de la siguiente forma:

- a) Técnico.
- b) Tecnólogo.
- c) Profesional.
- d) Especialista.
- e) Magíster.
- f) Doctor.
- g) Postdoctor.

PARÁGRAFO 1: La remuneración del personal docente de tiempo completo y medio tiempo, se regirá por el puntaje que indique el Consejo Universitario de la Universidad, según su clasificación.

PARÁGRAFO 2: Todo docente catedrático que se vincule a la URACCAN, deberá realizar en un término no superior a dos (2) semestres académicos, el curso de Pedagogía y Didáctica Universitaria que ofrece la institución, o deberá demostrar la realización de un curso con igual propósito en una Universidad legalmente reconocida por el Estado. La remuneración se regirá por lo que indique el Consejo Universitario de la Universidad para cada vigencia.

Art. 19. INCLUSIÓN Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN: La inclusión en el escalafón de los docentes de tiempo completo y medio tiempo y sus ascensos en el mismo, serán decididos mediante resolución motivada del Rector/a, previo estudio del Comité de Calificación y Evaluación del Personal, a solicitud del interesado. Dicha solicitud estará acompañada de todas las pruebas pertinentes para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en este Reglamento.

Para ingresar al escalafón docente se requiere tener título profesional, haber estado vinculado como docente de tiempo completo o medio tiempo como mínimo cuatro (4) semestres académicos, haber obtenido una evaluación buena o excelente del desempeño como docente y certificar como mínimo Diplomado en Pedagogía y Didáctica Universitaria.

Art. 20. CATEGORÍAS: Se establecen las siguientes categorías para el personal docente de tiempo completo o medio tiempo:

- a) Docente Auxiliar.
- b) Docente Asistente.
- c) Docente Asociado.
- d) Docente Titular.

Art. 21. DOCENTE AUXILIAR: Salvo lo dispuesto en normas especiales, el docente ingresará al escalafón en la categoría de Docente Auxiliar.

El Profesor Auxiliar podrá permanecer en esta categoría hasta dos (2) años, durante los cuales deberá acreditar calificación no inferior a

sesenta (60) horas en las áreas pedagógica, investigativa, del saber específico y/o filosofía institucional.

Art. 22. DOCENTE ASISTENTE: Para ascender a la categoría de docente asistente se requiere:

- a) El ejercicio como Docente Auxiliar por un mínimo de dos (2) años.
- b) Haber obtenido una evaluación buena o excelente en el desempeño como Docente Auxiliar, con base a la reglamentación existente en la institución.
- c) Acreditar título de postgrado en el área de su desempeño.
- d) Acreditar investigación, proyección social y publicaciones acordes al nivel de su preparación, avaladas por los respectivos organismos que las reglamentan.

El Profesor Asistente deberá acreditar calificación no inferior a noventa (90) horas en las áreas pedagógica, investigativa, del saber específico y/o filosofía institucional.

Art. 23. DOCENTE ASOCIADO: Para ascender a la categoría de Docente Asociado se requiere:

- a) El ejercicio como Docente Asistente por un término mínimo de tres (3) años.
- b) Haber obtenido una evaluación buena o excelente en el desempeño como Docente Asistente.
- c) Acreditar una producción intelectual de reconocido valor académico o científico, relacionada con su función, cuya suficiencia se juzgará de acuerdo con el pertinente instrumento aprobado por el Consejo Académico y acreditar suficiencia en idioma extranjero.
- d) Poseer título de Magíster otorgado por una Institución legalmente reconocida por el Estado o del Exterior.

El Profesor Asociado deberá acreditar calificación no inferior a ciento veinte (120) horas en las áreas pedagógica, investigativa, del saber específico y/o filosofía institucional.

Art. 24. DOCENTE TITULAR: Para ascender a la categoría de Docente Titular se requiere:

- a) El ejercicio como Docente Asociado, por un término mínimo de cuatro (4) años.
- b) Haber obtenido una evaluación buena o excelente en el desempeño como Docente Asociado.
- c) Acreditar una producción intelectual de reconocido valor académico o científico, distinta de la prevista en el artículo anterior, que suponga un aporte significativo relacionado con su función, cuya suficiencia se juzgará de acuerdo con el pertinente instrumento aprobado por el Consejo Académico.
- d) Poseer título de Doctor otorgado por una institución legalmente reconocida por el Estado o del Exterior.

Art. 25. CASOS DE EXCEPCIÓN: El/a Rector/a y la Dirección Académica podrán autorizar a un docente para desempeñar temporalmente algunas funciones de una categoría superior, cuando éste acredite formación académica, experiencia en docencia y/o en investigación, producción académica en otras instituciones semejantes a las exigidas para esa categoría por la URACCAN. En todo caso, los requisitos de evaluación para esos docentes no podrán ser inferiores a los exigidos a los docentes en esa categoría.

Art. 26. RECONOCIMIENTO DE CATEGORÍAS OTORGADAS POR LA UNIVERSIDAD: El/la Rector/a, por resolución motivada, podrá reconocer a los catedráticos que lleguen a ser designados como docentes de tiempo completo o medio tiempo, las categorías de estos últimos, previa selección por parte del Comité de Calificación y Evaluación del Personal y cumplimiento con las exigencias de título, capacitación y producción intelectual requeridas para cada categoría, según la siguiente tabla de equivalencias por tiempo servido:

Docente Auxiliar: Un acumulado no menor de mil seiscientas (1,600) horas de clase o su equivalente en producción académica.

Docente Asistente: Un acumulado no menor de tres mil doscientas (3,200) horas de clase o su equivalente en producción académica.

Docente Asociado: Un acumulado no menor de cinco mil seiscientas (5,600) horas de clase o su equivalente en producción académica.

Docente Titular: Un acumulado no menor de ocho mil ochocientas (8,800) horas de clase o su equivalente en producción académica.

CAPÍTULO IX EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Art. 27. Definición: La evaluación es un proceso permanente que se consolida cada año, mediante la ponderación de las calificaciones obtenidas por el docente en las diferentes funciones y actividades consignadas en el plan de trabajo. La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, formativa e integral, valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el docente, según la importancia de ellas y el grado de responsabilidad del docente en cada una.

Art. 28. Objetivos: La evaluación del docente es un proceso continuo que tiene específicamente los siguientes objetivos:

- a) Mejorar el rendimiento de los docentes y el nivel académico del programa en el que se desempeña.
- b) Servir de criterio para los ascensos en el escalafón.
- c) Cumplir las metas de los programas académicos.
- d) Hacer oportunamente los ajustes necesarios para los procesos de docencia, investigación, extensión y administración educativa encomendados al docente.
- e) Proveer a la URACCAN de la información que le sirva para la toma de decisiones respecto del mejoramiento de las estrategias metodológicas, de capacitación de los docentes y consecución de recursos.

Art. 29. Instrumentos para la Evaluación: Las fuentes de información para llevar a cabo la evaluación de los docentes, se realizará de acuerdo a los siguientes instrumentos:

- a) La autoevaluación del docente y su informe de actividades relativas a su plan de trabajo, debidamente documentados; además, si es el caso, informe de los premios, distinciones y reconocimientos alcanzados.
- b) La evaluación mediante la cual los estudiantes evalúan los aspectos fundamentales de la actividad del docente en relación con ellos.
- c) La evaluación que rindan el superior inmediato y los responsables de las dependencias o instancias que administran las actividades de investigación y extensión, quienes suministrarán la información sobre el desempeño del docente en esos campos.
- d) Los informes sobre la producción académica del docente, valorados por el Comité de Propiedad Intelectual.
- e) El informe del desempeño académico cuando el docente se encontrare en comisión de estudio.
- f) La evaluación del informe final o resultado del año sabático.

PARÁGRAFO 1: La autoevaluación del docente será utilizada como criterio en su evaluación, pero no será objeto de ponderación.

PARÁGRAFO 2: Las actividades de administración académica serán evaluadas por el superior inmediato. Se consultará la opinión del personal administrado.

Art. 30. Procedimientos para la Evaluación del Docente: La evaluación del docente se efectuará por el Comité de Calificación y Evaluación del Personal, que escuchando el concepto del Consejo de Recinto Universitario que corresponda, con apoyo en los informes de los estudiantes, la autoevaluación del docente y los informes del superior inmediato, el Comité evaluará el informe y comunicará al Señor/a Rector/a, quien decidirá.

PARÁGRAFO 1: El resultado de la evaluación será notificado dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la sesión del Comité de Calificación y Evaluación del Personal, en el cual fue definido el asunto. Si el docente no estuviere de acuerdo con el resultado podrá solicitar la reconsideración ante el mismo Comité, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

PARÁGRAFO 2: De acuerdo con dicho informe se procederá a renovar el correspondiente contrato con el docente, o a asegurarle un plan de mejoramiento o a prescindir de sus Servicios. La decisión estará sujeta a la norma laboral vigente.

Art. 31. Organización del Sistema de Evaluación: El Consejo Académico reglamentará, mediante Acuerdo, todo lo concerniente al proceso de evaluación: los instrumentos, los factores de evaluación, su escala de calificación y demás aspectos relevantes.

Art. 32. Revisión del Sistema de Evaluación: La Dirección Académica revisará el sistema de evaluación docente, máximo cada dos (2) años y presentará un informe al Consejo Académico.

CAPÍTULO X ESTÍMULOS ACADÉMICOS

Art. 33. ESTÍMULOS: Mediante los estímulos, la URACCAN propicia y exalta la excelencia académica de los docentes. Los estímulos académicos serán: la capacitación institucional, el año sabático, las distinciones, los reconocimientos en la hoja de vida y la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos.

Todos los estímulos académicos se otorgarán considerando los méritos académicos del docente; adicionalmente, para el otorgamiento del año sabático, la asignación de recursos para el desarrollo de proyectos específicos y la capacitación institucional, se deberá contar con los planes de la URACCAN y la respectiva dependencia, además, se tendrá en cuenta el área de competencia del docente.

PARÁGRAFO: El Consejo Universitario de la URACCAN reglamentará el otorgamiento de los anteriores estímulos, y de otros cuya creación considere convenientes.

Art. 34. CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL: Las actividades de capacitación institucional consisten en la participación de los docentes en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico y pedagógico; incluye la realización de estudios de postgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, diplomados, cursos y pasantías. El Comité de Calificación y Evaluación del Personal adoptará un plan de capacitación, elaborado con base a las propuestas presentadas por los Consejos de Recintos Universitarios, las cuales se deberán actualizar anualmente. El plan deberá establecer las prioridades de capacitación, identificar y cuantificar las necesidades de formación en los distintos niveles y determinar los recursos requeridos para su cumplimiento.

Art. 35. AÑO SABÁTICO: El año sabático es un estímulo que la URACCAN otorga a Docentes Asociados o Titulares de tiempo completo, de reconocida trayectoria, quienes por un período de seis (6) meses o máximo un (1) año se separan de las actividades ordinarias, con goce del salario respectivo y sin pérdida de antigüedad.

Durante el año sabático el docente podrá dedicarse a la investigación, a la preparación de libros y de material didáctico, a la realización de actividades en el marco de convenios o programas interinstitucionales, a la realización de pasantías y a otras actividades académicas.

Art. 36. DISTINCIONES E INCENTIVOS: Las distinciones académicas son honores que otorga la URACCAN como reconocimiento y estímulos a docentes destacados en actividades de investigación, docencia y extensión y quienes son presentados como ejemplos ante la comunidad universitaria.

Art. 37. DISTINCIONES: Se establecen las siguientes distinciones para los docentes de tiempo completo y medio tiempo:

- a. Docente Distinguido.
- b. Docente Emérito.

c. Docente Honorario.

Las distinciones como Docente Distinguido serán otorgadas por el Consejo Universitario, a propuesta del Consejo Académico, al docente que haya hecho contribuciones significativas a la ciencia, al arte, a la técnica, a la educación superior o a la institución.

La distinción de Docente Emérito podrá ser otorgada por el Consejo Universitario, a propuesta del Consejo Académico, al docente que haya sobresalido en el ámbito nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, a las artes o a la técnica. Para ser acreedor a esta distinción se requiere, además, poseer la categoría de Docente Titular.

La distinción de Docente Honorario será otorgada por el Consejo Universitario de la institución, a propuesta del Consejo Académico, al docente que haya prestado sus servicios al menos durante veinte (20) años en la institución y se haya destacado por sus aportes a la ciencia educativa, a la técnica, a la Institución misma o haya prestado servicios importantes en el área académica.

Art. 38. INCENTIVOS: Se Establecen los siguientes incentivos para los docentes, a saber:

- a) Incentivos para estudios.
- b) Incentivos para trabajos e investigaciones meritorias.
- c) Incentivos para la publicación de obras.
- d) Títulos honoríficos.
- e) Otros.

El/la Rector/a otorgará estos incentivos de conformidad con lo establecido en el presente Régimen y con el Plan de Capacitación y Evaluación del Personal, de acuerdo con los intereses y posibilidades de la institución, previa solicitud del Comité de Calificación y Evaluación del Personal.

PARÁGRAFO 1: El Consejo Universitario podrá determinar un estímulo económico, por una sola vez, para los docentes honrados con distinciones.

Art. 39. RECONOCIMIENTOS EN LA HOJA DE VIDA: Cuando un docente tuviere un desempeño sobresaliente en una actividad académica, la Dirección Académica General a petición del Consejo del respectivo Recinto Universitario le expresará un reconocimiento público del cual dejará constancia en la hoja de vida del docente. Dicho reconocimiento será considerado como factor de buen desempeño en la evaluación anual.

CAPÍTULO XI

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Art. 40. La situación administrativa es la condición jurídica particular en que se encuentra el docente vinculado, respecto del desempeño de las funciones que le correspondieren por razón del cargo que ocupa. Según la ley, y Manual de Funciones de la URACCAN, el docente podrá hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

1. En ejercicio de sus funciones.
2. En licencia.
3. En comisión.
4. Año sabático.
5. En suspensión del ejercicio de sus funciones.

Art. 41. DOCENTE EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES: Un docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual ha sido nombrado. Para efectos administrativos estará adscrito a una de las unidades constitutivas de un Recinto Universitario, bajo la autoridad del Vicerrector respectivo.

Art. 42. DOCENTE EN LICENCIA: Un docente se encuentra en licencia cuando a solicitud propia se le autoriza para separarse transitoriamente del ejercicio de su cargo, con el fin de dedicarse a asuntos ajenos a la URACCAN; sin derecho a remuneración, hasta por sesenta (60) días calendario al año, continuo o discontinuo.

Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obediere a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el/la Rector/a decidirá sobre la fecha de su iniciación, considerando las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 1: Para la concesión de la licencia ordinaria, la solicitud deberá tener concepto previo y favorable del Vicerrector y de la Dirección Académica General y será resuelta en los ocho (8) días siguientes a su presentación por el/la Señor/a Rector/a.

PARÁGRAFO 2: Las licencias por enfermedad o por maternidad se regirán por las normas de seguridad social vigentes en el país.

PARÁGRAFO 3: Para autorizar licencia por enfermedad o por maternidad se procederá de oficio o a solicitud de parte, pero se requerirá, sin excepción, la certificación de incapacidad expedida por la autoridad competente.

PARÁGRAFO 4: Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el docente deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones.

Art. 43. DOCENTE EN COMISIÓN: Un docente se encuentra en comisión cuando, por disposición de la Universidad, ejerciere temporalmente funciones propias de su cargo o conexas con él, en lugares distintos de la sede habitual de su trabajo; o cuando por encargo de la Universidad realizare transitoriamente actividades diferentes de las inherentes al cargo del que es titular.

Las comisiones serán:

1. De servicio: Un docente se encuentra en comisión de servicio, cuando ejerce las funciones propias del cargo en otra institución, cumple misiones especiales, participa en reuniones, conferencias, seminarios, congresos, realiza pasantías u otras actividades que se relacionen con el área en que presta sus servicios.
2. De estudio. Un docente se encuentra en comisión de estudio, cuando la Universidad lo autoriza para separarse parcial o totalmente de sus funciones y adelantar estudios en las condicio-

nes y modalidades que estipulen los reglamentos, de acuerdo con los lineamientos trazados por el Comité de Calificación y Evaluación del Personal.

3. Administrativa. Un docente se encuentra en comisión administrativa, cuando desempeña un cargo administrativo o directivo dentro de la Universidad.

PARÁGRAFO 1: La comisión de servicio hará parte de los deberes de todo docente y en la Resolución de Rectoría deberá expresarse su duración, prorrogable por razones del servicio, y su forma de remuneración. La comisión de servicio podrá dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte, de acuerdo con las normas de la URACCAN.

PARÁGRAFO 2: En ningún caso la comisión de servicio podrá implicar desmejora de las condiciones de trabajo, ni violación de los derechos fundamentales de las personas.

PARÁGRAFO 3: La comisión de Servicios durará un máximo de un año, prorrogable según razones del servicio, por un tiempo igual, y por una sola vez. Cuando la comisión se cumpliera en otra universidad o en una entidad de carácter académico, su autorización deberá estar fundamentada en un convenio interinstitucional y la duración podrá ser hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO 4: Las comisiones de estudio serán estudiadas por el Comité de Calificación y Evaluación del Personal, de acuerdo a la reglamentación vigente y decididas por el/la Rector/a.

PARÁGRAFO 5: Las comisiones administrativas conllevan un incremento salarial, determinado por el Consejo Universitario o el/la Rector/a en cada caso y sólo por el tiempo que dure la comisión.

Art. 44. COMISIÓN DE ESTUDIOS: El/la Rector/a podrá autorizar comisiones de estudio para capacitación en programas de postgrado, a propuesta del Comité de Calificación y Evaluación del Personal, atendiendo a la trayectoria del docente, relación del programa con el área de desempeño del docente, armonía con los planes y programas de la URACCAN

y de la dependencia, utilidad previsible para éstos, acreditación y prestigio de la institución donde se realizará la capacitación. Si el programa condujere a título, éste deberá ser superior al que el docente posea.

Art. 45. DOCENTE EN AÑO SABÁTICO: El docente que aspire a gozar del beneficio del año sabático deberá presentar un proyecto que incluya la descripción de la actividad, sus objetivos, su relación con los programas y planes de la unidad respectiva, el plan de actividades, la fecha tentativa de iniciación, el estudio de costos, la viabilidad y factibilidad del proyecto, y el lugar de realización y la entidad, si fuere el caso.

En todos los casos, el proyecto de actividades deberá ser sometido a evaluación por homólogos y aprobado por el Consejo Universitario.

El Consejo de Recinto recomendará el otorgamiento del año sabático, según los siguientes criterios:

1. La trayectoria del docente.
2. La calidad e importancia del proyecto, según el resultado de la evaluación, viabilidad y oportunidad.
3. Los beneficios académicos que la URACCAN recibiría.

Para gozar del año sabático por primera vez, será necesario que el docente:

- a) Haya prestado sus servicios continuos a la URACCAN como docente de tiempo completo, al menos durante cinco años.
- b) Haya tenido buena o excelente evaluación durante los cinco (5) años.
- c) Haya satisfecho todos los compromisos adquiridos con la URACCAN.
- d) Haya aceptado todos los compromisos derivados de este beneficio.

PARÁGRAFO 1: Los períodos de licencias por enfermedad y por maternidad, las comisiones de estudio, de servicio y las administrativas

dentro de la URACCAN, no interrumpirán la continuidad establecida en este artículo.

PARÁGRAFO 2: Para quienes solicitan el otorgamiento del año sabático después de haber disfrutado de este beneficio, los cinco años continuos se contarán a partir de la fecha de terminación del último período de año sabático.

PARÁGRAFO 3: El Consejo Universitario podrá revocar la concesión del año sabático cuando el docente incumpliere alguna de las obligaciones adquiridas o violare las disposiciones estatutarias o reglamentarias sobre la materia.

Art. 46. DOCENTE EN SUSPENSIÓN DEL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES: El docente se encuentra suspendido cuando ha sido separado temporalmente de su cargo y la suspensión se presentará en los siguientes casos:

1. Por sanción disciplinaria.
2. Por detención preventiva que dure menos de treinta (30) días.

PARÁGRAFO: La suspensión se regirá por las normas disciplinarias a que se refiere el presente Reglamento. Durante la suspensión no habrá lugar a remuneración.

CAPÍTULO XII DE LOS CRITERIOS PARA LA REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES

Art. 47. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN: Son criterios para la remuneración de los docentes los siguientes:

- La naturaleza del título se establece así: Técnico, Tecnólogo, Profesional, Especialista, Magíster, Doctor o Postdoctor.
- La categoría en el escalafón docente, establecida en este Régimen Docente.

PARÁGRAFO 1: Corresponde al Comité de Calificación y Evaluación del Personal la ponderación de estos criterios.

PARÁGRAFO 2: Los casos especiales no contemplados en el presente Régimen, serán de tratamiento y resolución del/la Rector/a de la URACCAN.

PARÁGRAFO 3: La asignación salarial de los docentes, estará de acuerdo con la política general de salarios que establezca el Consejo Universitario para la institución.

CAPÍTULO XIII DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Art. 48. Para la debida aplicación, mientras se hacen las reglamentaciones anunciadas y para decidir sobre los casos no contemplados en este Reglamento, se reviste de facultades al/la Rector/a para resolver los casos que el mandato de normas genere. **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Nueva Guinea, Nicaragua, a los 27 días del mes de Diciembre del año dos mil siete (2007).

ALTA SUZANA HOOKER B.
Rectora
Universidad URACCAN

CIRIL OMIER
Secretario General
Universidad URACCAN

URACCAN: MISIÓN, VISIÓN Y EJES TRANSVERSALES

MISIÓN:

Formación de recursos humanos, con conocimientos y capacidades científico-técnica, actitudes humanistas, sentido del emprendimiento y la innovación, que contribuyen al fortalecimiento del sistema autónomo regional y del país.

VISIÓN:

Ser líder en el paradigma de universidad comunitaria intercultural nacional e internacional, que acompaña procesos de desarrollo con identidad de los pueblos indígenas, mestizos, comunidades étnicas y afrodescendientes para la promoción de la ciudadanía intercultural.

EJES TRANSVERSALES:

- Interculturalidad y género.
- Autonomía universitaria.
- Accesibilidad.
- Equidad.
- Corresponsabilidad.
- Comunicación horizontal.
- Diversidad cultural.
- Pertinencia.
- Servicio comunitario.
- Unidad nacional.
- Identidad.

Esta publicación contó con el auspicio de:



Ford Foundation