

**UNIVERSIDAD DE MANAGUA**

*El más alto nivel*



# **REGLAMENTO DE TRABAJO DOCENTE**

**Managua, Nicaragua, diciembre 2020**



## **Resolución Rectoral No. 033 - 2020**

*Que pone en vigencia reglamentos y normativas académicas actualizados*

El suscrito Rector de la Universidad de Managua, en uso de las facultades que los estatutos de esta institución le confieren, pone en vigencia por medio de la presente resolución oficial, los siguientes reglamentos y normativas académicas complementarias actualizados:

- Reglamento de Régimen Académico Estudiantil
- Reglamento Académico
- Reglamento de Admisión y Registro Académico
- Reglamento de Vida Estudiantil
- Reglamento de Laboratorios y centros de practicas
- Reglamento de Uso de Instalaciones Deportivas
- Reglamento de Biblioteca
- Reglamento del Trabajo Docente
- Reglamento de Prácticas de Familiarización y Profesional
- Reglamento de Publicaciones científicas y publicación de resultados
- Reglamento de Tesis de Maestría
- Reglamento de Extensión Universitaria
- Reglamento de Posgrado y Educación Continua
- Normativa de Culminación de Estudios
- Normativa de Centros de Practicas
- Normativa de Vinculación a organizaciones públicas, empresariales y ONG

Estos reglamentos y normativas fueron elaborados por un equipo redactor designado por el suscrito y discutidos en el Consejo Consultivo. Los mismos derogan los reglamentos aprobados anteriormente.

La vigencia de esta resolución está supeditada a la emisión de una nueva resolución que la modifique o derogue.

En Managua, a los quince días del mes de diciembre del año dos mil veinte.



**Ing. Mario Valle Dávila**  
Rector



Cc.

Archivo

## PRESENTACIÓN

El presente reglamento, contiene un conjunto ordenado de reglas o preceptos dictados por la Rectoría, con la anuencia de la Junta Directiva y aprobados por el Consejo Consultivo, con el objetivo de normar los principales comportamientos del personal docente, establecer el marco legal para la realización de las actividades del proceso de Gestión de Recursos Humanos y consolidar valores y principios coherentes con las aspiraciones institucionales y de la sociedad nicaragüense.

En su elaboración se tuvo en cuenta lo establecido en las leyes del país en cuanto al personal docente en la educación superior, la experiencia de la Universidad en la construcción de los reglamentos anteriores, sus principales fortalezas y debilidades; así como los criterios de la comunidad universitaria en general y en particular de los docentes, obtenidas a través de los procedimientos y mecanismos establecidos para ello, el estudio de buenas prácticas realizadas por otras instituciones de educación superior, y las aspiraciones expresadas en el Proyecto Institucional, así como en los fundamentos definidos en el Modelo Educativo que desarrolla la Universidad de Managua.

El Reglamento del Trabajo Docente establece, por lo tanto, pautas de actuación, permite dar coherencia y objetividad a las decisiones y sirve de base al desarrollo de los procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad, que definen la secuencia lógica de forma detallada para dar cumplimiento a las actividades de cada uno de sus artículos.



**Rector**

# **CAPÍTULO I**

## **FINES DEL REGLAMENTO, OBJETIVOS, CLASIFICACIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES**

### **Artículo 1 Fines del Reglamento**

El presente Reglamento del Personal Docente tiene como fin normar y regular las relaciones entre la Universidad de Managua y su personal académico.

### **Artículo 2 Objetivos del Reglamento**

El presente reglamento persigue los siguientes objetivos:

1. Proporcionar a la institución un instrumento que regule la selección, vinculación, funciones y evaluación del personal docente que prestan sus servicios a la Universidad en grado, educación continua y posgrado.
2. Establecer los derechos, deberes, estimulaciones y sanciones de los docentes vinculados al centro.
3. Estimular la capacitación y desarrollo en las áreas del conocimiento en que se desempeñan, la producción intelectual y fomentar la formación pedagógica, de los docentes para elevar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, investigación y extensionistas.

### **Artículo 3 Definición de docente**

Se entiende por docente a los efectos de esta reglamentación, a quien ejerce funciones de docencia, investigación, proyección social y que realiza actividades de apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje en función de la educación integral de los estudiantes.

### **Artículo 4 Proceso de docencia**

El proceso de docencia es entendido como aquel que forma a los estudiantes en los campos disciplinares, profesionales y en valores y actitudes, mediante el desarrollo de programas curriculares y el uso de métodos pedagógicos que faciliten el logro de los fines académicos de la institución, incluye:

Docencia de grado. Comprende los procesos y actividades académicas orientadas al desarrollo de competencias, valores y actitudes en la formación profesional de nivel de grado en las distintas áreas del conocimiento que ofrece la universidad. En esta dimensión cobran relevancia: la gestión y ejecución del currículo, los docentes y su formación, así como los resultados de aprendizaje en los estudiantes.

Docencia de posgrado. Comprende los procesos y actividades académicas orientadas a la creación y difusión de conocimientos relevantes en las distintas áreas del conocimiento, desarrollados en las especialidades y maestrías, así como, el desarrollo de competencias, valores y actitudes en la formación de cuarto nivel de la educación superior. En esta dimensión cobran relevancia: la gestión y ejecución del currículo, los docentes y su nivel de formación, así como los resultados de aprendizaje esperados en los profesionales que asisten en este nivel.

## **Artículo 5 Requisitos para ser docente**

Para ser incorporado como docente se requiere, como mínimo, tener título profesional universitario, acreditar habilidades en docencia universitaria o ejercicio profesional de al menos dos años, ser ciudadano en ejercicio, residente autorizado o actuar en los marcos de un convenio interinstitucional y poseer un comportamiento social en correspondencia con las normas y valores de la institución.

## **Artículo 6 Excepción de requisitos**

La Vicerrectoría Académica, tomando en cuenta el criterio de la Dirección de Docencia podrá eximir de alguno de los requisitos, siempre que el candidato demuestre en una clase de comprobación, ante un tribunal designado al efecto, poseer las competencias para desempeñarse como docente en esa área del conocimiento.

## **Artículo 7 Clasificación de los Docentes**

**Docente Horario:** Personal académico calificado que es contratado para realizar docencia horaria, según las necesidades de la institución. Entiéndase en forma horaria el tiempo de trabajo sujeto a una jornada de tiempo determinada en la que se establece un número de horas clase a impartirse en un tiempo que oscila desde lo bimensual hasta lo semestral en cualquier modalidad de estudio (matutino, vespertino, nocturno, sabatino o dominical), además desarrolla actividades relacionadas con el proceso de enseñanza aprendizaje, tales como: planificación, elaboración de programas de asignaturas y módulos o dossier), prácticas de campo, capacitaciones, reuniones de coordinación, actividades extra curriculares y atención a estudiantes.

**Docente de tiempo completo.** Es un profesional contratado con jornada laboral completa que dedica entre 40 y 48 horas semanales, (según la institución), destinadas a actividades propias y articuladas con el proceso de enseñanza aprendizaje, tales como: docencia directa, planificación, elaboración o actualización de documentos curriculares (programas de asignaturas, módulos o dossier), prácticas de campo, capacitaciones, reuniones de coordinación, actividades extra curriculares y atención a estudiantes, entre otros). También, se puede incluir actividades de investigación, extensión o proyección social.

**Docente de tiempo parcial.** Personal académico calificado contratado por menos de 40 o 48 horas semanales (según la jornada laboral de la institución), dedicadas de manera preferencial a la docencia. Se clasifican en docentes de cuarto y medio tiempo o de cuarto tiempo.

**Docente de cuarto de tiempo.** Personal académico calificado contratado de 10 o 12 horas semanales (según la jornada laboral de la institución), dedicadas de manera preferencial a la docencia.

**Docente de medio tiempo.** Personal académico calificado contratado de 20 o 24 horas semanales (según la jornada laboral de la institución), dedicadas de manera preferencial a la docencia.

Docente sustituto. Personal académico que se vincula con el objetivo de cubrir parte de una asignatura debido a la ausencia temporal o retiro de un docente horario, de tiempo completo, medio tiempo o de cuarto de tiempo.

Docente invitado. Docente que posee determinado nivel científico o experiencia profesional, que se vincula por un período de tiempo determinado, en función del cumplimiento de tareas específicas y coopera con la institución aportando y socializando resultados de su quehacer científico con los docentes de tiempo completo, horario, estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria.

### **Artículo 8 Definición de Investigación**

La investigación, comprende los procesos y actividades organizadas, mediante los cuales se generan nuevos conocimientos en el campo disciplinar (investigación pura) o la aplicación de conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada.)

### **Artículo 9 Definición de Proyección Social**

La Proyección Social Comprende la interacción de la institución con los demás componentes de la sociedad, para beneficio en el avance del conocimiento, la formación de recursos humanos y la solución de problemas específicos en función del desarrollo.

### **Artículo 10 Gestión Académica**

Las actividades de apoyo a la gestión académica, tienen la finalidad de elevar el dominio por los docentes de los estudiantes a partir de su participación en la inducción, admisión, registro o la creación de condiciones para la utilización de tecnologías.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA CATEGORÍA DOCENTE Y FUNCIONES DE LOS DOCENTES**

#### **Artículo 11 Fines de la categorización Docente**

La Universidad de Managua establece un sistema de categoría docente para los profesores vinculados a ella, con el fin de estimular su capacitación permanente tanto en el ámbito pedagógico como técnico, su excelencia en el desempeño docente y su compromiso con el desarrollo ascendente de la institución.

#### **Artículo 12 Parámetros para definir los requisitos**

Los parámetros para definir los requisitos establecidos para las categorías se sustentan en:

1. Nivel académico y/o científico.
2. Experiencia docente.
3. Desempeño profesional en el proceso de enseñanza aprendizaje.
4. Resultados científicos y visibilidad de los mismos.

#### **Artículo 13 Niveles de la categoría docente**

Las categorías docentes comprenden cuatro (4) niveles, la transición por cada uno de ellos exige el cumplimiento de los siguientes requisitos:

#### Profesor Instructor

1. Poseer título de Educación Superior.
2. Haber sido evaluado satisfactoriamente como docente.

#### Profesor Auxiliar

1. Poseer título de Educación Superior.
2. Haber sido evaluado como docente satisfactoriamente.
3. Acreditar formación en docencia universitaria como posgrado o diplomado y cinco (5) años al menos de experiencia docente en asignaturas que se imparten en las carreras en la institución.

#### Profesor Asistente

1. Poseer título de Educación Superior.
2. Acreditar título de master en el área de educación o de su perfil profesional.
3. Haber sido evaluado satisfactoriamente.
4. Acreditar al menos diez años (10) años o más de experiencia docente en la institución.
5. Acreditar al menos una (1) publicación anual en los últimos cinco años en revistas internacionales, una obra o texto sobre temas relacionados con su área profesional, participar ininterrumpidamente en proyectos de investigación de la institución en los últimos cinco (5) años y participar en al menos un (1) evento científico anual de carácter nacional o internacional.

#### Profesor Titular

1. Poseer título de Educación Superior.
2. Haber sido evaluado satisfactoriamente.
3. Poseer el título de doctor.
4. Acreditar al menos once (11) años o más de experiencia docente en la institución.
5. Acreditar al menos dos (2) publicación anual en los últimos cinco años en revistas internacionales, una obra o texto sobre temas relacionados con su área profesional, participar ininterrumpidamente en proyectos de investigación de la institución en los últimos cinco (5) años y participar en al menos dos (2) evento científico anual de carácter nacional o internacional.

### **Artículo 14 Régimen salarial**

El régimen salarial para cada categoría será fijado por la Rector en consulta con la Junta Directiva.

### **Artículo 15 Revisión de categorías docente**

La revisión de las categorías docentes se realiza por la Dirección de Recursos Humanos de conjunto con la Dirección de Docencia, a partir de la información disponible en los expedientes incluyendo las evaluaciones del desempeño e informa al docente de los resultados; de existir alguna inconformidad por el docente, este tiene derecho a apelar ante la Vicerrectoría Académica. Su actualización se realizará cada cinco (5) años.

### **Artículo 16 Excepción de cumplimiento de requisitos**

En casos extraordinarios se podrá solicitar a la Rectoría la excepción del cumplimiento de alguno de los requisitos establecidos. La solicitud deberá ser acompañada de los argumentos correspondientes, será considerada por una comisión designada por la Rectoría para tal fin, la cual hará la recomendación a la Rector quien tomará la decisión.

### **Artículo 17 Funciones básicas de los docentes**

Las funciones básicas de los docentes son:

1. Desarrollar completa y cabalmente los programas aprobados para las asignaturas u otras actividades de carácter científico o laboral para las que sea contratado.
2. Realizar con puntualidad las evaluaciones correspondientes a las asignaturas o tareas que le sean asignadas a los estudiantes y entregar reportes a registro.
3. Participar en los procesos de evaluación de docentes.
4. Participar en los procesos de autoevaluación y evaluación institucional de la universidad en los marcos del Sistema de Gestión y Aseguramiento de la Calidad.
5. Participar en programas de capacitación, actualización o superación que convoque la universidad.
6. Elaborar la planificación didáctica de las asignaturas.
7. Participar en los procesos de mejoramiento de los currículos de las carreras en que imparte docencia.
8. Realizar investigaciones en los marcos de los proyectos definidos en la universidad.
9. Entregar la información docente a la Dirección de Docencia.
10. Integrar a las asignaturas herramientas relacionadas con las TICs.
11. Transmitir valores a los estudiantes mediante la docencia y el ejemplo personal.

## **CAPÍTULO III**

### **DE LA CONTRATACIÓN, LA PROMOCIÓN Y EL RETIRO**

#### **Artículo 18 Condiciones para ser docente**

Para aspirar a ser docente de la Universidad de Managua, deberá poseer las cualidades éticas, académicas y profesionales que lo faculten para desempeñar su actividad, que esté dispuesto a aceptar y acatar los valores y principios que sustenta esta Universidad reflejados en sus estatutos, reglamentos, misión, visión y el Modelo Educativo.

#### **Artículo 19 Reclutamiento del personal docente**

Cuando se estime necesario la Universidad, realizará el proceso de captación, a través de su Dirección de Recursos Humanos, esta hará la convocatoria pública de docentes para los distintos programas de estudio a impartir. Esta convocatoria comprenderá todos los aspectos que se consideren necesarios para orientar a los aspirantes.

#### **Artículo 20 Selección de docentes**

El procedimiento para la selección de los docentes a la Universidad se realiza tomando en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, las comprobaciones del ejercicio

docente de resultar necesario, la carga docente correspondiente al cuatrimestre, la comisión designada a realizar la selección procede a su realización.

#### **Artículo 21 Requisitos para la contratación**

Para ser contratado como docente en la Universidad de Managua se requiere:

Tener título de Educación Superior.

Poseer experiencia docente y profesional debidamente acreditado en su currículum.

Presentar su currículum personal y adjuntar los soportes documentarios sobre títulos, capacitación y experiencia.

Ser ciudadano en ejercicio de sus derechos, residente autorizado a trabajar en Nicaragua o mediar un convenio interinstitucional.

Aprobar el ejercicio docente de comprobación.

#### **Artículo 22 Promoción a categorías**

La promoción de los docentes a categorías superiores se realizará tomando en cuenta los requisitos definidos para cada caso.

#### **Artículo 23 Retiro del docente**

Los profesores cesarán en sus cargos y funciones por los siguientes motivos:

1. Expiración del término de su contrato.
2. Renuncia.
3. Incapacidad para su desempeño.
4. Cancelación del contrato.

#### **Artículo 24 Cancelación del contrato**

Son causales de cancelación del contrato:

1. Incumplimiento grave o reiterado de los deberes docentes, que tipifica y sanciona el presente reglamento.
2. Incumplimiento notorio en el desempeño de las funciones a su cargo.
3. Pérdida de cualquiera de las condiciones del docente.

## **CAPÍTULO IV DE LOS DEBERES Y DERECHOS**

#### **Artículo 25 Derechos del docente**

Son derechos de los docentes de la universidad:

1. Ejercer la libertad de cátedra que consiste en la posibilidad de desarrollar iniciativas y creatividad por el profesor para investigar, exponer y transmitir el saber científico mediante lecciones, seminarios, conferencias, escritos y experimentos entre otros, en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el marco del programa de la asignatura, en correspondencia con la planificación didáctica y las políticas universitarias.
2. El cumplimiento del contrato laboral y el de servicio profesional por parte de la Universidad.
3. Recibir el programa de las asignaturas que impartirá al menos una semana previa al inicio de las clases.

4. Participar en programas de capacitación metodológica o técnica del perfil de la profesión impartidos por la Universidad de Managua.
5. Recibir la remuneración acordada en el contrato en tiempo y forma.
6. Tener prioridad de inclusión en los programas de posgrados y educación continua impartidos por la Universidad.

#### **Artículo 26 Deberes del docente**

Son deberes de los docentes de la Universidad:

1. Conocer la misión, la visión, los valores, líneas estratégicas, normas, reglamentos y procedimientos y el Modelo Educativo de la Universidad.
2. Participar en los procesos de evaluación, acreditación y mejora de la calidad de la institución.
3. Colaborar en el perfeccionamiento de los planes y programas de estudio.
4. Facilitar a la Universidad los documentos necesarios para abrir y mantener actualizado su expediente.
5. Cumplir el contrato con la Universidad.
6. Asistir a las reuniones y actividades que la Universidad convoque.
7. Desarrollar cada una de las clases planificadas según la planeación didáctica.
8. Elaborar el plan de clases de conformidad con la temática que corresponda a la planeación didáctica.
9. Comunicar con suficiente antelación su ausencia a clases. Justificando el motivo de su inasistencia en un plazo no mayor de una semana calendario.
10. Desarrollar las tareas propias de su función y las que se le asignen según las normas de esta Universidad.
11. Entregar los trabajos, exámenes, pruebas cortas, etc. a los estudiantes ya corregidos.
12. Entregar los reportes de nota a los estudiantes y a la universidad en la fecha establecida.
13. Respetar los artículos del Reglamento del Régimen Académico Estudiantil que señalen los derechos de los estudiantes.
14. Cuidar las instalaciones de la Universidad.
15. Mantener el estado de disciplina y orden propiciando un ambiente académico en el aula.
16. Mantener un comportamiento ético y moral acorde con las normas y valores de la Universidad.

#### **Artículo 27 Representación oficial**

Ningún miembro del cuerpo docente puede adjudicarse la representación oficial de la Universidad o del mismo cuerpo de docentes, si no ha sido formalmente autorizado para ello por las autoridades universitarias competentes. Como funcionario y como profesional, cada profesor debe actuar en resguardo de los valores, los principios, la misión y los objetivos de esta Universidad.

## **CAPÍTULO V DE LA EVALUACIÓN**

### **Artículo 28 Evaluación del docente**

La evaluación de los docentes es un proceso permanente. Los profesores serán evaluados al menos una vez al año, con el objetivo de mejorar el desempeño académico.

### **Artículo 29 Objetivos de la evaluación del docente**

La evaluación de los docentes tiene como objetivos fundamentales:

1. Consolidar el mejoramiento permanente de la preparación pedagógica y profesional.
2. Determinar la permanencia de la vinculación del docente en la institución.
3. Garantizar la docencia en correspondencia con los objetivos y metas trazados por los planes y programas de estudio de cada una de las carreras y asignaturas.
4. Servir de criterio para los ascensos en las categorías.
5. Contribuir a la mejora de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

### **Artículo 30 Criterios de evaluación**

El docente se evaluará tomando en cuenta la naturaleza de sus responsabilidades, atribuciones y competencias demostradas, profundizando en los siguientes parámetros:

1. Calidad de las clases.
2. Asistencia y puntualidad.
3. Cumplimiento de la planeación didáctica.
4. Empleo de las Tecnologías de la Información.
5. Empleo de medios de enseñanza y recursos didácticos.
6. Resultados de la actividad investigativa
7. Resultados de la actividad extensionista.
8. Participación en actividades de gestión académica.
9. Disciplina informativa.

### **Artículo 31 Información para la evaluación del docente**

Las fuentes de información para llevar a cabo la evaluación de los docentes, procederán de los resultados de la aplicación de los siguientes instrumentos:

1. La autoevaluación del docente de forma verbal o escrita 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.
2. La evaluación mediante encuestas, en la cual los estudiantes evalúan los aspectos fundamentales de la actividad del docente en relación con ellos.
3. Los resultados de las supervisiones a clases por otros docentes designados para ello.

### **Artículo 32 Forma de proceder para la evaluación del docente**

La Dirección de Docencia, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, constituirá un Comité Evaluador que, apoyado en los informes de los estudiantes, la autoevaluación del docente y los informes de los directores de unidades organizativas, los resultados de las supervisiones, evaluarán a los docentes y comunicarán los resultados a la Dirección de Docencia, quien los presenta a la Vicerrectoría Académica.

### **Artículo 33 Notificación del resultado de la evaluación**

El resultado de la evaluación será notificado al docente luego de la sesión del comité evaluador y la aprobación por la Dirección de Docencia con el visto bueno de la Vicerrectoría Académica. Si el docente no estuviere de acuerdo con el resultado podrá solicitar la reconsideración ante el Vicerrector General, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación. Pasado este término, de no estar satisfecho procede a apelar a la Rectoría.

### **Artículo 34**

El resultado de la evaluación docente se calificará en términos cualitativos en la escala de Muy Bien, Bien, Regular y Mal.

### **Artículo 35**

De acuerdo con dicho informe se procederá a renovar el correspondiente contrato con el docente en próximos períodos académicos, a proponerle un plan de mejoramiento, o a prescindir de sus servicios.

## **CAPÍTULO VI DE LA DISCIPLINA DOCENTE**

### **Artículo 36 Régimen disciplinario**

Los docentes de la Universidad actuarán en correspondencia con el régimen disciplinario establecido en este reglamento.

### **Artículo 37 Denuncias**

Las denuncias de faltas cometidas por el personal docente se presentarán ante cualquier autoridad de la Universidad, quien informará a la Dirección de Docencia para que ella resuelva el caso en consulta con la Vicerrectoría Académica. El docente puede apelar ante la Rectoría ante alguna inconformidad.

### **Artículo 38 Atribuciones de la Rectoría**

La Rectoría de la Universidad podrá desestimar la denuncia presentada si se considera que no tiene el mérito o la importancia debida.

### **Artículo 39 Forma de proceder ante quejas y denuncias**

Dentro de los cinco (5) días siguientes, la Rectoría citará al docente implicado con el objeto de escuchar su versión sobre el caso y los elementos que tiene que aportar a su defensa. Las citaciones deben hacerse de forma escrita, con el objetivo de que se demuestre que el docente recibió la notificación.

En los quince (15) días siguientes la Rectoría o quien esta delegue, emprenderá las averiguaciones pertinentes para dictar una resolución al respecto. Esta resolución no es susceptible de ningún recurso.

#### **Artículo 40 Clasificación de las faltas**

El incumplimiento de los deberes de los docentes se tipifica en las siguientes faltas:

1. Falta leve: es aquella que altera el desarrollo regular de cualquier actividad docente, extracurricular o administrativa de la Universidad sin llegar a provocar afectaciones a los procesos docentes, investigativo, extensionistas o administrativos.
2. Falta grave: es aquella en la que se incumple el contrato con la Universidad afectando de manera grave el desarrollo regular de cualquier actividad docente, extra curricular o administrativa.
3. Falta muy grave: es aquella en la que se viola la dignidad humana en alguno de sus derechos fundamentales, ya sea en uno de los demás miembros del cuerpo de profesores, de los estudiantes o del personal administrativo de la Universidad.

#### **Artículo 41 Faltas leves**

Son faltas leves las siguientes:

1. No registrar la asistencia de los estudiantes.
2. Retrasar injustificadamente la entrega de actas de calificaciones.
3. No dejar en orden el salón de clase al finalizar su periodo de clases.
4. Faltar injustificadamente una vez a clases.

#### **Artículo 42 Faltas graves**

Son faltas graves las siguientes:

1. No entregar la planeación didáctica.
2. No participar en reuniones y capacitaciones que la Universidad organiza.
3. Faltar injustificadamente a dos actividades docentes en el cuatrimestre o incumplir la puntualidad reiteradamente.
4. Incumplir injustificadamente los programas de la asignatura que imparte.
5. Faltar el respeto a sus compañeros docentes o a la instancia de autoridad.
6. No atender las solicitudes de revisión de las evaluaciones que presentan los estudiantes.
7. Permitir la indisciplina estudiantil.
8. Ser negligente en la realización y supervisión de las evaluaciones académicas.
9. No atender los lineamientos orientados en el presente reglamento.
10. Incumplir con la entrega de las calificaciones en el tiempo establecido.
11. Enviar docentes sustitutos sin autorización de la Dirección de Docencia.
12. Provocar daños no significativos a la infraestructura de la Universidad.
13. Reincidir en las faltas leves.

#### **Artículo 43 Faltas muy graves**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en faltas graves.
2. Incumplir injustificadamente de manera reiterada con el desarrollo de los programas de la asignatura que imparte.
3. La sustracción o daños a bienes de la institución, o propiedad de los miembros de la comunidad universitaria, debidamente comprobada, sin perjuicio de su restitución o pago y de las acciones legales que ameriten.
4. Mantener relaciones inadecuadas con los estudiantes.

5. Fomentar la indisciplina estudiantil.
6. Presentarse en las instalaciones de la Universidad en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos, drogas enervantes.
7. Traficar con drogas y estupefacientes en locales universitarios.
8. Permitir o fomentar el fraude académico.
9. Irrespetar a las autoridades universitarias.
10. Atribuirse facultades o asumir representaciones de la institución sin estar debidamente autorizado.
11. Provocar daños significativos a la infraestructura de la Universidad.
12. Comportamientos no éticos a criterio de la Rectoría de la Universidad.

## **CAPÍTULO VII DE LAS SANCIONES**

### **Artículo 44 Sanciones por faltas leves**

Son sanciones para faltas leves

1. Amonestación verbal privada.
2. Amonestación escrita con copia al expediente.

### **Artículo 45 Sanciones por faltas graves**

Son sanciones para faltas graves:

1. Amonestación escrita y pública con copia al expediente.
2. No representar a la Universidad en eventos nacionales e internacionales en un período mínimo de seis meses a dos años ni ser sujeto de becas dentro de este período.
3. Suspensión de la vinculación a la Universidad hasta por un año.
4. Reducir la carga académica.

### **Artículo 46 Sanciones por faltas muy graves**

Sin perjuicio de las acciones legales correspondientes al caso, son sanciones para faltas muy graves:

1. Cancelación del contrato
2. Destitución del cargo docente.
3. Separación definitiva de la institución.
4. Además de las consecuencias penales y civiles que puede implicar.

## **CAPÍTULO VIII DE LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS Y ESTÍMULOS**

### **Artículo 47 Distinciones y estímulos**

Las distinciones y estímulos serán otorgados por la Rectoría a propuesta del Consejo Universitario, previo análisis de los méritos y aportes académicos, científicos, técnicos o humanistas del docente propuesto.

#### **Artículo 48 Tipos de distinciones**

La Universidad concede las siguientes distinciones:

Profesor distinguido.

Profesor benemérito.

#### **Artículo 49 Docente distinguido**

La distinción de Docente distinguido es otorgada por la Rectoría. Se concede al docente que cumpla con los siguientes requisitos;

1. Haber hecho aportes significativos en los campos de las ciencias, publicaciones de obras o textos para la docencia u otros aportes que sean catalogados de importante para la comunidad académica universitaria.
2. Tener una trayectoria docente destacada, expresada entre otros aspectos por la calidad, actualización, utilización de medios técnicos, tecnologías y la vinculación a la práctica de la realidad nacional en el desarrollo de sus clases.

#### **Artículo 50 Docente benemérito**

La distinción de Docente benemérito es otorgada por la Rectoría. Se concede al docente que cumpla los siguientes requisitos.

1. Haber sobresalido a nivel nacional o internacional por sus aportes en los campos de las ciencias, publicaciones de obras o textos para la docencia u otros aportes que sean catalogados de importante para la comunidad académica universitaria.
2. Tener una trayectoria docente relevante, expresada entre otros aspectos por la calidad, actualización, utilización de medios técnicos, tecnologías y la vinculación a la práctica de la realidad nacional en el desarrollo de sus clases.
3. Haber contribuido al desarrollo curricular, mediante su participación en procesos de rediseños curriculares y la creación de medios de enseñanza.

#### **Artículo 51 Estímulos a los docentes**

Los estímulos para los docentes podrán consistir en:

1. Reconocimiento escrito o público, otorgado por el Rector.
2. Mención de Honor: otorgada por el Rector por períodos cumplidos de 5, 10, 15, 20 años de servicio a la institución, y así, en iguales períodos sucesivos.
3. Facilidades de matrícula para cursos de posgrado, diplomados y maestrías y otras actividades de superación profesional.
4. Becas a los hijos y familiares de los docentes, según evaluación de la Rectoría.
5. Premios o distinciones de carácter material.

## **CAPÍTULO IX DE LA INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA**

#### **Artículo 52 Interpretación y reforma**

Las disposiciones de este reglamento, podrán ser interpretadas y reformadas por la Rectoría de la Universidad, quien igualmente podrá disponer sobre lo no contenido en el presente reglamento.

**Artículo 53 Vigencia**

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte de la Rectoría de la Universidad.



**Ing. Mario Valle Dávila**  
**Rector**



Cc.  
Archivo