



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA  
RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
EDUCACIÓN COMERCIAL  
UNAN MANAGUA



## *Seminario de Graduación para optar al Título de Licenciado en Educación Comercial con Mención en Contabilidad.*

### ***Tema General:***

- *Análisis de la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la facultad de Educación e Idiomas.*

### ***Tema específico:***

- *Análisis de la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la facultad de Educación e Idiomas en la carrera Educación Comercial en el primer semestre 2015.*

***Tutor:*** Lic. Rosario Orozco Palacios

### ***Autores:***

- ✚ Pem. Efraín De Jesús Espinoza Mendieta.
- ✚ Pem. Sandra Eugenia Ramos Sánchez.
- ✚ Pem. Francisca Ízela Meléndez Herman.

*Managua, Nicaragua  
Noviembre 2015*

## **DEDICATORIA**

Dedico A:

Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotros en cada paso que dábamos, por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestras mentes y por haber puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido nuestros soportes y compañías durante todo el periodo de nuestros estudios.

Nuestros padres por haber estado al pendiente de todo lo que nos sucedía y son también fuente de energía cuando los necesitamos, por habernos apoyado en todos los momentos, por sus consejos, sus valores, por su motivación constante.

Nuestros docentes por su dedicación y entrega, a ellos que depositaron su esperanza y confianza en nosotros cuidando por nuestro bienestar y educación siendo de gran apoyo en todo momento.

## **PENSAMIENTO**

El valor de una educación universitaria no es el aprendizaje de muchos datos, sino el entrenamiento de la mente para pensar.

**Albert Einstein**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a Dios por ser la luz que nos guió por el camino de la vida, por no permitir que perdiéramos las esperanzas de terminar nuestro trabajo de investigación.

A nuestros padres por darnos el aliento y apoyo necesario para seguir adelante y alcanzar nuestros sueños de ver culminado nuestros estudios.

A todas las personas que nos asesoraron y facilitaron información, para alcanzar nuestros objetivos.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, radica en el análisis de la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua, en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria, aprobada por este mismo Consejo Universitario en Sesión ordinaria No. 18-2013 del 29 de Agosto del 2013 , en carrera de Educación Comercial en el I semestre del año 2015.

En nuestra investigación planteamos la siguiente interrogante: ¿Qué efecto tiene la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua, en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria, en la contratación de docentes horarios, en la facultad de Educación e Idiomas en la carrera de Educación Comercial?; Con el objetivo dar a conocer a docentes y estudiantes que cursan la carrera de Educación Comercial dicho Reglamento en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria, que se está implementando para el reclutamiento de docentes horarios, así como los procedimientos para poder acceder a la docencia universitaria que a partir de del año 2014 se comenzó a implementar en la Universidad.

La investigación se realizó en base a la metodología de estudio de tipo descriptivo, obteniendo información de diversas fuentes, como documentos de la universidad, libros, entrevistas, encuestas, y el reglamento de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua del procedimiento para acceder a la docencia universitaria.

Lo anterior favoreció a la formulación de conclusiones, las cuales pretenden ayudar a los docentes y principalmente a los próximos egresados de la carrera de Educación Comercial, conocer el reglamento de acceso a la docencia universitaria en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

**Tema de investigación:** Análisis de la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la Facultad de Educación e Idiomas.

**Sub Tema de Investigación:** Análisis de la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la Facultad de Educación e Idiomas en la carrera Educación Comercial en el primer semestre 2015.

<b>INDICE</b>	<b>Pág.</b>
<b>Capítulo I</b> .....	1
1.1 Introducción.....	2
1.2 Planteamiento Del Problema.....	3
1.3 Antecedentes.....	4
1.4 Justificación.....	5
1.5 Objetivos.....	6
<b>Capítulo II</b> .....	7
2.1 Marco Teórico.....	8
2.1.9 Calidad de la educación.....	15
<b>Capítulo III</b> .....	16
3.1 Preguntas Directrices.....	17
3.2 Operación de variable.....	18
<b>Capítulo IV</b> .....	19
4.1 Diseño Metodológico.....	20
4.1.4 Métodos Empíricos.....	21
<b>Capítulo V</b> .....	23
5.1 Análisis e Interpretación de los Resultados.....	24
<b>Capítulo VI</b> .....	30
6.1 Conclusiones.....	31
6.2 Recomendaciones.....	32
<b>Capítulo VII</b> .....	33
7.1 Bibliografía.....	34
<b>Capítulo VIII</b> .....	35
8.1 Anexos.....	36

## VALORACIÓN DOCENTE

Se ha dado seguimiento minucioso al trabajo “Análisis de la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la facultad de Educación e Idiomas en la carrera Educación Comercial en el primer semestre 2015”; desarrollado por los y las estudiantes del V año de la Carrera de Educación Comercial, con mención en Contabilidad, de la UNAN- Managua. Se orientaron las correcciones y éstas fueron hechas con exactitud.-

El día 21 de noviembre de 2015, los y las estudiantes entregaron su trabajo final y al revisarlo se determinó en calificarlos con **Cuarenta y ocho (48)** puntos para el trabajo grupal final, lo cual se considera como **EXCELENTE.-**

Dado en Managua a los 21 días de noviembre de 2015

Lic. Rosario del Socorro Orozco Palacios  
Revisado de la versión final

# Capítulo I

## 1.1 INTRODUCCIÓN

En nuestro trabajo realizamos un análisis de tipo investigativo donde se consultó a docentes de planta, docentes horarios y a personal de recursos humanos que participaron en los concursos a plazas de docencia de acuerdo a las vacantes para la carrera educación comercial. Este informe está redactado en un lenguaje sencillo de fácil comprensión para cualquier persona que desee conocer un poco más acerca del mismo y brindar mayores aportes del tema.

En este trabajo hicimos un análisis sobre la aplicación del reglamento de la UNAN-MANAGUA, en cuanto al procedimiento de acceso a la docencia universitaria, donde conocimos el contenido de este y los requisitos que establece para convocar a docentes a los concursos de plazas de dicha universidad, principalmente en la facultad de Educación e Idiomas en la carrera de Educación Comercial. El fin de realizar este trabajo, es con el interés de brindarle, información necesaria a los futuros docentes horarios, de planta y egresados de la carrera Educación comercial, para que puedan ser partícipes en los concursos de plazas docentes de la universidad, además de darle a conocer el interés que tienen las autoridades universitarias, por el mejoramiento de la calidad de la educación.

El presente reglamento pretende instrumentar el procedimiento que, respetuoso con las leyes y reglamentos, permita convocar aquellos concursos de acceso a la docencia universitaria que estén debidamente sustentado por el presupuesto institucional y motivadas tanto por la existencia de necesidades docentes, investigadora o de extensión, como en reconocimiento del derecho a la promoción del personal docente e investigador de la UNAN-Managua. Tiene por objeto regular el procedimiento por el que se registrarán en la UNAN-Managua los concursos para el acceso a la docencia en lo que se refiere a categorías principales establecidas en la Ley 89.

## 1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presente investigación la realizaremos con ayuda de los docentes y personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – Managua en la carrera de Educación Comercial durante el primer semestre del año lectivo 2015.

El objetivo que pretendemos es mostrarles a los estudiantes que cursan la carrera de Educación Comercial el reglamento de la UNAN-MANAGUA, con respecto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria que se está implementando para el reclutamiento de docentes.

Por tal razón nos propusimos elaborar un análisis sobre la aplicación de dicho reglamento de la UNAN-Managua en el I semestre del año 2015.

### 1.3 ANTECEDENTES

En agosto del año 2013, se aprobó el reglamento de la UNAN-Managua para acceder a la docencia universitaria. Iniciativa, del decano de la Facultad de Humanidades, Luis Alfredo Lobato, y apoyada por el secretario general, Jaime López Lowery, y el rector Elmer Cisneros. El reglamento establece una convocatoria anual de los concursos a plazas de docencia, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria y al número de vacantes existentes, la cual será publicada en un diario de circulación nacional, o en web de la UNAN-Managua. Los candidatos deben de ser nicaragüenses o extranjeros con permiso de trabajo. No tener más de 55 años, poseer grado mínimo de Maestría y experiencia docente. Los que aspiran a la plaza deben llenar una solicitud mediante un formato establecido y acompañar la documentación justificativa. Los concursos de acceso serán juzgados por comisiones de profesores activos (tres en total), los cuales deberán ajustarse a los principios de imparcialidad, transparencia y objetividad. Los miembros de la comisión deben valorar el historial académico, docente e investigador del candidato, su proyecto docente e investigador.

El concurso consta de dos pruebas. En la primera, el candidato expone oralmente, durante un tiempo máximo de 45 minutos, su currículum vitae, su proyecto docente y su proyecto investigador. Pasan a la segunda prueba los que obtengan, al menos, dos votos favorables. La segunda prueba consiste en una exposición oral del tema elegido libremente por el candidato. Posteriormente la comisión debate con el concursante los contenidos expuestos. Si el concursante obtiene la plaza, su contrato de medio tiempo o tiempo completo será de un año, prorrogable. En el mismo reglamento se establece un programa novedoso para jóvenes que tengan menos de 28 años y quieran acceder a la docencia. La iniciativa de la UNAN-Managua debe ser retomada por el Consejo Nacional de Universidades a lo inmediato, y proponer a la Asamblea Nacional una Ley de Acceso a la Docencia Universitaria con el procedimiento establecido en el reglamento, para que así las universidades del país cuenten con docentes acreditados y competentes que acceden a la cátedra por mérito y capacidad; y, de una vez por toda, acabemos con la mediocridad de la docencia universitaria.

## 1.4 JUSTIFICACIÓN

El propósito de este trabajo, es proporcionar información necesaria para los futuros docentes y estudiantes egresados de la carrera Educación Comercial, dándoles a conocer el análisis del reglamento de la UNAN-Managua, en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria, a través del cual obtendrán información necesaria para ser partícipes de las plazas de docentes que brinda la universidad en la carrera Educación Comercial.

Así mismo, el análisis de esta investigación nos llevó a conocer el objetivo de implementar este reglamento y los efectos que causa la ejecución de éste en la facultad de Educación e Idiomas, especialmente en la carrera de Educación Comercial.

Además en esta investigación se mencionan los requisitos y requerimientos que se deben cumplir para poder aspirar a formar parte del concurso de docentes los cuales se realizan de acuerdo a las necesidades de docentes para la carrera de Educación Comercial. Con este estudio esperamos ayudar a nuestros compañeros estudiantes para una futura contratación en la Facultad de Educación e Idiomas y específicamente en la carrera de Educación Comercial.

## 1.5 OBJETIVOS

### Objetivo General:

- Analizar la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua, en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la facultad de Educación e Idiomas, en la carrera Educación Comercial en el primer semestre 2015.

### Objetivos Específicos:

- Examinar el reglamento de la UNAN-Managua, en lo que corresponde al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la facultad de Educación e Idiomas.
- Indicar el objetivo fundamental de la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua correspondiente al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la facultad de Educación e Idiomas en la carrera Educación Comercial en el primer semestre 2015.
- Explicar los resultados obtenidos con la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en carrera de Educación Comercial en el I semestre del año 2015.

## Capítulo II

## **2.1 MARCO TEÓRICO**

En el presente trabajo de investigación realizaremos un análisis sobre la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la carrera de Educación Comercial, por lo que en el presente capítulo se hace referencia a los siguientes conceptos:

### **2.1.1 Docencia:**

Casassus (1999) plantea que:

“La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras.” (p.30).

### **2.1.2 Reglamento**

La noción de reglamento hace referencia a una serie ordenada de normativas cuya validez depende del contexto. Conjunto ordenado de reglas o preceptos dictados por la autoridad competente para la ejecución de una ley, para el funcionamiento de una corporación, de un servicio o de cualquier actividad.

### **2.1.3 Normativa**

El término normativa designa a la agrupación de normas que son plausibles de ser aplicadas a instancias de una determinada actividad o asunto.

Según Pérez (2014). Plantea:

“Una norma es aquel precepto que demanda un cumplimiento ineludible por parte de los individuos, es decir, no solamente deberemos cumplir las normas sino que la no observación de una, supondrá un concreto castigo que puede acarrear el cumplimiento de una pena ya sea económica o penal”. Pág. 70

#### **2.1.4 Importancia de las Normativas:**

Cuando en un grupo, en una organización o institución, se hace referencia a la normativa, a lo que se está refiriendo es al conjunto de leyes y de reglas que rigen el funcionamiento de la organización.

La importancia de la Normativa es tal que en muchas organizaciones o instituciones existen áreas especialmente destinados a esta función y a las cuales se les encarga el enfoque en las áreas más sensibles. Cabe destacar, que sin una normativa concreta y clara será difícil que una institución pueda llevar a cabo sus metas.

#### **2.1.5 Educación Superior:**

Hoy en día está claro que la "universidad, más que un fin en sí misma, es una institución cuya misión, quehacer y resultados deben estar al servicio del desarrollo armónico e integral del hombre y de la sociedad, por lo que en primer término debe responder y rendir cuenta a la comunidad nacional que la rodea y la sustenta" (Ramírez et al, 1993). Lo anterior conlleva necesariamente el que su quehacer sea evaluado como institución de Educación Superior que es. (Ayala Rubio, 2008)

Según Ayala Rubio (2008) dice: "En la actualidad existe una justificada y creciente preocupación en relación con la garantía de la calidad, tanto de la universidad como institución, como de sus programas académicos." Pág. 27

#### **2.1.6 Acreditación:**

La *acreditación* como un proceso por medio del cual un programa o institución educativa brinda información sobre sus operaciones y logros a un organismo externo que evalúa y juzga, de manera independiente, dicha información para poder hacer una declaración pública sobre el valor o la calidad del programa o de la institución.

(Perèz, 2014) Plantea que: “El sistema de formación profesional no sólo una orientación de su currículo hacia una estructura basada en competencias, sino que los resultados demostrados por los alumnos correspondan a lo que en las organizaciones se entienden por desempeño efectivo” pág. 56

### **2.1.7 El Consejo Universitario:**

El Consejo Universitario es la autoridad colegiada responsable de expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad.

### **2.1.8 Ley Creadora del Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación y Reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación.**

Artículo 1 Objeto.

La presente Ley tiene como objeto la creación del Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación, que en lo sucesivo de esta Ley y para todos los fines de la misma podrá ser conocida como "El Sistema" y regular la organización y funcionamiento del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación del Sistema Educativo Nacional, que podrá denominarse con su sigla CNEA Art. 2 Definición

Según (Marín Méndez, 2006)

“El Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación, es la articulación de los principios, procedimientos, órganos e instancias establecidas por el Estado a fin de velar por el aseguramiento de la calidad y el mejoramiento continuo de la educación.” (Marín Méndez, 2006) Pág. 55

### Art. 3 **Ámbito de Aplicación**

El Sistema comprende a todas las instituciones y entidades educativas públicas y privadas legalmente establecidas.

Participan en el Sistema las entidades estatales no académicas, colegios profesionales, representaciones de empleadores, asociaciones profesionales y científicas, asociaciones gremiales y de padres de familia, de conformidad con su naturaleza y propósitos, en las instancias y mecanismos establecidos por la presente Ley o determinados por el CNEA.

### Art. 4 **Principios.**

Los principios que orientan el sistema son los siguientes:

1. **Obligatoriedad:** El aseguramiento de la calidad de la educación constituye una política de Estado aplicable ineludiblemente a las instituciones educativas públicas y privadas;
2. **Progresividad:** La implementación del sistema y la incorporación de las instituciones educativas y sus programas se realizará de manera gradual;
3. **Legalidad:** Los instrumentos de aseguramiento de la calidad de la educación se aplican dentro del marco de la ley;
4. **Participación:** En la determinación de criterios, estándares, indicadores y procesos de aplicación se garantiza la participación de todos los actores en pie de igualdad;
5. **Credibilidad y reconocimiento nacional e internacional:** Los criterios, estándares e indicadores del Sistema, así como su aplicación, deberán generar credibilidad en la comunidad educativa nacional, en la sociedad en general y en

los sistemas internacionales de evaluación y acreditación. (Hernández Santana, 2006) Pág. 41

6. **Rigor técnico:** El Sistema se caracteriza por procesos estructurados y ejecutados con rigor técnico y consistencia científica. Los procedimientos deben ser objetivos, imparciales y altamente confiables;

7. **Equidad:** El Sistema posibilita la igualdad de oportunidades y justicia a todas las instituciones educativas y sus programas;

8. **Composición de órganos técnicos basada en méritos:** Las estructuras operativas de los procesos de evaluación y acreditación se configurarán en base a los méritos académicos y profesionales de los postulantes, procurando una composición equilibrada y pertinente de sus miembros;

9. **Impugnación:** El Sistema permite a las instituciones evaluadas el acceso a los recursos legales de revisión e impugnación;

10. **Transparencia:** Garantiza que los resultados del Sistema sean confiables, se expresen con claridad y accesibilidad;

11. **Responsabilidad:** Se establece que las instituciones comprendidas en la presente Ley asumen su propia responsabilidad en el logro de los propósitos y objetivos de la calidad, así como el ejercicio responsable de la autonomía que, en el caso de las universidades, la Constitución Política de la República les otorga;

12. **Ética:** Permite la actuación en el sistema basada en valores tales como: la honestidad, equidad y justicia.

13. **Periodicidad:** La evaluación es periódica y permite apreciar la evolución de los logros en la construcción de la calidad; y

14. **Publicidad:** El Sistema garantiza a la opinión pública, el acceso apropiado a los resultados que se generen en los ejercicios de evaluación sobre las instituciones educativas o sus programas.

#### Art. 6 **Definiciones.**

Para los efectos de la presente Ley se establecen las siguientes definiciones:

1. **Acreditación:** Certificación de la calidad de una institución de Educación Superior o de sus carreras o programas reconocida oficialmente por el Estado;

2. **Agencia Acreditante:** Entidad particular especializada en promover y realizar ejercicios de autoevaluación y acreditación de programas académicos.

3. **Autoevaluación:** Proceso de reflexión crítica orientado a la mejora de la calidad, llevado a cabo por las propias instituciones o programas educativos, de forma objetiva, rigurosa, y participativa sobre todas sus actividades a fin de mejorar la eficiencia y alcanzar la excelencia académica.

4. **Criterio:** Instrumento que permite analizar niveles de calidad con distintos grados de concreción;

5. **Estándar:** Medida esperada, indicador de desempeño que debe ser alcanzado para legitimar un programa académico;

6. **Evaluación externa:** proceso de verificación, análisis y valoración que se realiza a una institución educativa o programa, permitiendo constatar la veracidad del informe final de la autoevaluación llevada a efecto por la propia institución educativa o programa;

**7. Evaluación de Resultados:** Valoración objetiva de un proceso educativo, de su planificación, ejecución y resultados, tiene como finalidad determinar la pertinencia, el logro de sus objetivos, así como la eficacia, la eficiencia, el impacto y la sostenibilidad de estos procesos;

**8. Indicador:** Variable o referente que permite medir el grado de ajuste a los objetivos y criterios de calidad de una institución educativa o programa académico;

**9. Informe de Autoevaluación:** Documento que resulta del proceso de autoevaluación y que recoge los resultados de la reflexión crítica realizada por las instituciones de educación superior.

**10. Institución de educación superior:** Entidad legalmente establecida en el país, que tiene como finalidad generar, difundir y aplicar conocimientos por medio de la docencia, de la investigación, y de la extensión, autorizada para otorgar títulos académicos o profesionales.

**11. Parámetro:** Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación; Pares evaluadores: Académicos o profesionales designados para realizar una evaluación externa a una institución o programa; **11.1 Programas académicos**

Conde Fernández (2008) que:

Las Ofertas educativas orientadas al otorgamiento de títulos académicos o profesionales en los niveles de técnico superior, licenciatura o ingeniería, maestría, especialidad, doctorado 'y otros que habiliten para el ejercicio de una profesión; Sistema Educativo Nacional: Sistema integrado conforme se establece en el literal h) del artículo 6 de la Ley No. 582, "Ley General de Educación".

**12. Visita de verificación:** Acto mediante el cual, pares evaluadores constatan la objetividad y veracidad del informe de autoevaluación.

### **2.1.9 Calidad de la educación**

La calidad de la educación, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Muñoz (2003) explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan a mostrar efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

(Graells, 2002) La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equiparles para la vida adulta.

## Capítulo III

### 3.1 PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Qué efecto tendrá la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua con respecto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en carrera de Educación Comercial en el I semestre del año 2015?
2. ¿Cuál será el objetivo fundamental de la facultad de educación e idiomas con la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la carrera de Educación Comercial en el I semestre del año 2015?
3. ¿Cuáles son los resultados obtenidos con la aplicación del reglamento de la UNAN-Managua para el procedimiento de acceso a la docencia universitaria en carrera de Educación Comercial en el I semestre del año 2015?

### 3.2 OPERACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	SUBVARIABLE	INDICADORES	TÉCNICA	FUENTE
<p><b>Reglamento de la Unan - Managua</b> Es un instrumento respetuoso de las leyes y reglamentos, permite convocar a aquellos concursos de acceso a la docencia universitaria que están debidamente sustentados por el presupuesto institucional y motivado por existencia de necesidades docentes.</p> <p><b>Procedimiento para acceder a la docencia</b> Permiten valorar y contrastar el nivel académico y las capacidades del docente.</p>	<p>Objetivos de la UNAN para aplicar el reglamento de acceso a la docencia.</p> <p>Accesos a plazas docentes en la Carrera de Educación Comercial.</p>	<p>Nivel de acceso</p> <p>Requisitos</p> <p>Aspirantes</p> <p>Tipo de contratación</p>	<p>Guía de observación</p> <p>Encuesta</p>	<p>Docentes</p> <p>Personal de recursos humanos</p>

## Capítulo IV

## **4.1 DISEÑO METODOLOGICO**

### **4.1.1 Tipo de investigación según su alcance o desarrollo**

En el caso de la presente investigación, se ha conformado un diseño documental, no experimental, exploratorio, y explicativo, pues en el mismo, se ha revisado el Reglamento de la Unan- Managua, el procedimiento para acceder a la docencia universitaria, aprobado por el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria No. 18-2013 del 29 de agosto del 2013.

Es no experimental dado que no se manipularán de forma deliberada las variables y en todo momento del estudio nos damos a la tarea de analizar el fenómeno de la aplicación del reglamento de Unan – Managua del procedimiento para acceder a la docencia Universitaria.

### **4.1.2 Tipo de investigación según el tiempo de realización**

Según su profundidad es de tipo transversal porque se tomó en el periodo de tiempo del primer semestre del año 2015.

### **4.1.3 Población y Muestra**

**Población:** 8 docentes activos de la carrera de Educación Comercial.

**Muestra:** Debido a que la población es finita y medible se decidió tomar al 100% de la misma como muestra.

#### **4.1.4 Métodos Empíricos**

*Sequeira (1997) plantea que:*

*En el desarrollo de las etapas del proceso investigativo, especial en la etapa de recolección de datos de la información, requiere el uso de métodos que permitan el contacto con el fenómeno de estudio y posibiliten el acceso a la información que demanda la investigación para el logro de los objetivos. A estos tipos de métodos se les llama métodos empíricos. Se denominan de esta manera por su vinculación directa con la realidad y del fenómeno investigado. Entre los métodos empíricos se encuentran la observación, la encuesta, el experimento, las pruebas o test y la sociometría (p.61).*

En el presente estudio se utilizó el método empírico de la encuesta la que se aplicó a 8 docentes activos de la carrera de Educación Comercial y guía de observación en el área de recursos humanos de la facultad de Educación e Idiomas.

#### **4.1.5 Métodos Teóricos**

Hernández (1998) plantean que:

*Los métodos de investigación teóricos: Son aquellos que permiten revelar las relaciones esenciales del objeto de investigación, son fundamentales para la comprensión de los hechos y para la formulación de la hipótesis de investigación. Los métodos teóricos potencian la posibilidad de realización del salto cualitativo que permite ascender del acondicionamiento de información empírica a describir, explicar, determinar las causas y formular la hipótesis investigativa. (p.30)*

En el presente trabajo investigativo se utilizó los métodos analítico y deductivo el primero nos permitió analizar la importancia que tiene el reglamento de la Unan-Managua en cuanto al procedimiento para acceder a la docencia universitaria, el segundo nos ayudó a elaborar conclusiones particulares y las respectivas recomendaciones.

Las técnicas utilizadas para la recolección de la información con respecto a estos métodos lo constituyeron: la revisión documental que se encuentra en la biblioteca de la UNAN- Managua, y documentos digitales proporcionados por internet, así como el análisis de contenido de los mismos. Los instrumentos utilizados los constituyeron la encuesta y la guía de observación.

Una vez obtenida y analizada la información se procedió a la redacción del informe final en el programa ofimático Microsoft Word versión 2013 en español y se procesaron los datos en el programa Microsoft Excel versión 2013.

## Capítulo V

## 5.1 Análisis e Interpretación de los Resultados

Para dar cumplimiento a los objetivos de la presente investigación se realizó una encuesta la cual nos arrojó los siguientes resultados:

### Pregunta No. 1. Sexo de los docentes de Educación Comercial 2015.

#### Interpretación

Para esta interrogante los docentes de Educación Comercial contratados en el I Semestre 2015 respondieron que 6 de ellos son del sexo femenino (75%), y dos docentes del sexo masculino (25%). Ver gráfico No. 1 en anexos

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	25%
Femenino	6	75%
Total	8	100%

Tabla No. 1

Fuente Elaboración Propia

### Pregunta No. 2 Años de servicio.

#### Interpretación

Para esta interrogante los docentes se pueden evidenciar que un 50% de los docentes encuestados tienen de 2 a 11 años con una frecuencia de 4; un 13% tiene de 12 a 21 años de servicio con una frecuencia de 1, un 38% tienen una antigüedad de 22 a 31 años con una frecuencia de 3. Ver gráfico No.2 en anexos

Años de Servicio	Frecuencia	Porcentaje
2 - 11	4	50%
12 - 21	1	13%
22 - 31	3	38%
Total	8	100%

Tabla No. 2

Fuente elaboración Propia

### Pregunta No. 3 Nivel académico

#### Interpretación

Para esta interrogante los docentes encuestados respondieron de la siguiente forma: tres de ellos tienen el título de licenciado (38%), cinco de ellos el título de maestro (63%), y ninguno de los encuestados es doctor. Ver gráfico No. 3 en anexos.

Nivel Académico	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado	3	38%
Maestro	5	63%
Doctor	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Tabla No. 3

Fuente Elaboración Propia

### Interrogantes No. 2 (Años de servicio) y la interrogante N0. 3 (Nivel académico)

#### Interpretación

Con las interrogantes 2 y 3 realizamos un cruce de variables, donde se puede evidenciar que de 2 a 11 años dos docentes tienen grado de licenciados (25%) y dos tienen el grado académico de maestro (25%); de 12 a 21 años un docente tienen el grado académico de licenciado (13%); de 22 a 31 años tres docentes tienen el grado académico de maestro. Ver gráfico No. 4 en anexos.

Años de Servicio		Nivel Académico			
		Licenciado	Maestro	Doctor	Total
2 - 11	Frecuencia	2	2	0	4
	% del Total	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>
12 - 21	Frecuencia	1	0	0	1
	% del Total	<b>13%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>13%</b>
22 - 31	Frecuencia	0	3	0	3
	% del Total	<b>0%</b>	<b>38%</b>	<b>0%</b>	<b>38%</b>
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
	<b>% del Total</b>	<b>38%</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

## **Pregunta No. 4 Tipo de contratación**

### **Interpretación**

Para esta interrogante los docentes encuestados respondieron de la siguiente forma: tres de ellos afirman que son docentes horarios puros (38%), tres docentes son de planta (38%), dos de ellos son administrativos (25%) y ninguno de ellos es maestro jubilado. Ver gráfico 5 en anexos.

Tipo de Contratación	Frecuencia	Porcentaje
Docente Horario	3	38%
Docente de Planta	3	38%
Administración	2	25%
Docente Jubilado	0	0%
Total	8	100%

Tabla 5.

Fuente elaboración propia

## **Interrogantes No. 3 (Nivel académico) y la interrogante N0. 4 (Tipo de contratación)**

### **Interpretación**

Con las interrogantes No.3 y No.4 realizamos un cruce de variables donde podemos evidenciar que en la Carrera de Educación Comercial durante el 2015 cuenta con una contratación de horarios puros donde 2 de ellos son licenciados (25%), uno tiene el grado de maestro (13%); docentes horarios de planta donde tres de ellos tienen el grado de maestro (38%), en esta categoría no hay docentes licenciados y doctores; docentes horarios administrativos dos (25%) en esta categoría no existen docentes con el grado de licenciados y doctor. Ver gráfico 6 en anexos

Tipo de Contratación		Nivel Académico			
		Licenciado	Maestro	Doctor	Total
Horario Puro	Frecuencia	2	1	0	3
	% del Total	<b>25%</b>	<b>13%</b>	<b>0%</b>	<b>38%</b>
Docente de Planta	Frecuencia	0	3	0	3
	% del Total	<b>0%</b>	<b>38%</b>	<b>0%</b>	<b>38%</b>
Horario Administrativo	Frecuencia	0	2	0	2
	% del Total	<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>25%</b>
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
	<b>% del Total</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Tabla No. 6

Fuente Elaboración Propia

### Pregunta No. 5 Te gustaría seguir Estudiando

#### Interpretación

Los ocho encuestados afirman que les gustaría seguir estudiando (100%). Ver gráfico 7 en anexos

Te gustaría continuar estudiando		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	100%
No	0	0%
Total	8	100%

Tabla No. 7

Fuente Elaboración Propia

**Pregunta No. 6 La Unan – Managua te brinda oportunidades para continuar con tus estudios.**

**Interpretación**

Los ocho encuestados responden de la siguiente forma: seis de ellos afirman que la Unan – Managua si les brinda oportunidades para continuar con sus estudios (75%) y solamente dos de ellos afirman que la Unan no brinda oportunidades para continuar con sus estudios (25%). Cabe destacar que los docentes que respondieron de forma positiva son trabajadores de la Unan Managua con cargos administrativos y de docencia mientras que los docentes que respondieron de forma negativa son docentes horarios puros. Ver gráfico 8 en anexos.

La Unan Managua te brinda Oportunidades para continuar tus estudios		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	75%
No	2	25%
Total	8	100%

Tabla No. 8

Fuente Elaboración propia

**Pregunta 7. ¿Conoce el Reglamento de la Unan – Managua para acceder a la docencia universitaria?**

**Interpretación**

Para esta interrogante tres docentes respondieron que si conocen el reglamento de acceso a la docencia (38%), cabe señalar que estos docentes que responden de forma afirmativa docentes de planta en la Unan – Managua mientras que los cinco docentes que respondieron de forma negativa son dos docentes horarios puros (38%) y tres docentes horarios administrativos (25%). Ver gráfico en anexos.

Conoce el Reglamento de la Unan Managua para el acceso a la docencia		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	38%
No	5	63%
Total	8	100%

Tabla No. 9

Fuente Elaboración propia

**Interrogantes No. 3 (Nivel académico), Interrogante N0. 4 (Tipo de contratación) y La interrogante No. 7 (conoce El Reglamento de la Unan – Managua).**

### Interpretación

En la siguiente tabla se puede evidenciar que hay tres docentes contratados como horarios puros de ellos dos tienen el grado académico de licenciados, uno tiene el grado de maestro y los tres horarios puros no conocen el contenido del mismo; en la misma tabla hay evidencia de que tres docentes horarios de planta afirman que sí conocen el contenido del Reglamento de acceso a la docencia universitaria; en el caso de los docentes horarios administrativos no conocen su contenido. En esta misma tabla podemos apreciar el grado académico de estos encuestados.

Tipo de Contratacion		Conoce el Reglamento de la Unan Managua para el acceso a la docencia								Total General
		Licenciado		Maestro		Doctor		Total		
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Horario Puro	Frecuencia	0	2	0	1	0	0	0	3	3
	% del Total	0%	40%	0%	20%	0%	0%	0%	60%	38%
Horario de Planta	Frecuencia	0	0	3	0	0	0	3	0	3
	% del Total	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	38%
Horario Administrativo	Frecuencia	0	0	0	2	0	0	0	2	2
	% del Total	0%	0%	0%	40%	0%	0%	0%	40%	25%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
	<b>% del Total</b>	<b>0%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabla No. 10

Fuente Elaboración propia

## Capítulo VI

## 6.1 CONCLUSIONES

Como resultado de los análisis de esta investigación se concluye:

1. Para acceder a la docencia universitaria en la Unan – Managua se deben cumplir con el reglamento de acceso a la docencia universitaria según su artículo No. 4.
2. El objetivo de la Unan – Managua al implementar este reglamento es la búsqueda de la calidad educativa.
3. Los docentes horarios puros y administrativos de la carrera de Educación Comercial según el artículo 26 quedan exceptuados de la aplicación de este reglamento o gozan de un periodo de transición.

## 6.2 RECOMENDACIONES

### Dirigidas a la UNAN-MANAGUA:

1. Mayor divulgación del Reglamento de acceso a la docencia Universitaria en la Unan – Managua.
2. Brindar las condiciones de educación continua para los docentes horarios puros.
3. Es necesario dar a conocer a los estudiantes próximos a egresar de la carrera Educación Comercial, la normativa de contratación docente para que ellos conozcan los requisitos del acceso a la docencia universitaria.

## Capítulo VII

## 7.1 BIBLIOGRAFÍA

- Ayala Rubio, S. (2008). *La calidad de la Educación Superior*. México: Universidad de Guadalajara.
- Casassus, J. (1999). *Marrco Conceptual de la Gestion Educativa*. Mexico: MC Graw Hill.
- Conde fernández, B. (2008). *La calidad de la Educación Superior y la Investigación Científica* . México: Universidad de Guadalajara.
- Duque, R. (1993). *La Evaluacion en la Es Venezolana*. Caracas: Planuic.
- Hernández Santana, J. J. (2006). *Evaluación y Acreditación . experiencia de Aplicación en las Sedes Universitaria* . Cuba: Universitaria.
- Herrera, J. L. (2012). *Hacia una didáctica de la Práctica Laboral en Las Universidades Docentes*. Perú: Editorial Universitaria.
- Marín Mendez, D. E. (2006). *La Acreditación de Carreras Universitarias, una tendencia actual en la formación de profesionales Universitarios* . México: Red Perfiles Educativos.
- Marin, D. E. (2006). *La acreditación de carreras Universitarias. Una tendencia actual en la formación de profesionales Universitarios*. Bogotá: Red perfiles Educativos.
- Moreno, I. (2010). *La calidad Educativa en la Enseñanza Universitaria*. México: Felijòo.
- Pasàntez, F. (2011). *Indicadores de gestiòn y Calidad en la Educación Superior*. México: Abya- Yala.
- Perèz, G. B. (2014). *Enseñar y Aprender en la IUniversidad: Claves y retos para la mejora*. México: Ediciones Octahedro,5L.
- Serrano Salgado. (2014). *Pedagogía General*. Managua: Nicaragua.
- Valadez Huizar, M. (2008). *La calidad de la Educación superior*. México: Universidad de Guadalajara.

## Capítulo VIII

## 8.1 ANEXOS

**REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA, MANAGUA (UNAN-MANAGUA) DEL PROCEDIMIENTO PARA  
ACCEDER A LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.**

**EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA (UNAN-MANAGUA)**

**CONSIDERANDO**

Que es necesario constituir un conjunto de normas que permitan establecer

- I. las condiciones mínima observable para la contratación de profesores tanto de planta como horarios, como complemento a la Normativa para la Planificación y Organización de la Docencia Directa de los Profesores y Dirigentes Académicos, aprobada por este mismo Consejo Universitario en Sesión No. 03-2008, así como al Reglamento del Trabajo de los Profesores en la UNAN-Managua, aprobado en Sesión No. 17 del Consejo Universitario el 16 de junio de 1992.
- II. Que el Consejo Universitario debe promover y proveer de políticas, directrices y normas que contribuyan y aseguren el éxito en materia de acreditación universitaria establecida por la Ley No. 704 o Ley Creadora del Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación y Reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, publicada en La Gaceta No. 172 del 12 de Septiembre del 2011.
- III. Que la calidad académica de los docentes constituye un especial interés de la UNAN-Managua consignado en el Plan Estratégico 2011-2015.
- IV. Que la Ley de Autonomía de las instituciones de Educación Superior de la República de Nicaragua (Ley 89) en sus artículos 50 y 51 establece tanto los requisitos para ser profesor universitario, como las distintas categorías docentes.
- V. Que el artículo 5 del Reglamento del Trabajo de los Profesores de la UNAN-Managua norma los requisitos generales para ser contratado como docente de la UNAN-Managua.

- VI. Que en el artículo 9 (Capítulo II) y en el Capítulo III del mismo Reglamento se norman tanto las formas de contratación como las categorías docentes principales, complementarias y especiales, así como los requisitos correspondientes.
- VII. Que de conformidad con la Normativa para la Planificación y Organización de la Docencia Directa de los Profesores y Dirigentes Académicos, el Consejo Universitario debe mantener un balance apropiado entre el número de Profesores de Planta y Profesores en régimen horario, definiendo políticas de incorporación gradual y planificada para la contratación de Profesores Horarios del sector externo, cuya experiencia profesional sea de interés para la Universidad en relación con la transformación del currículum, la gestión de la calidad, la investigación, el desarrollo de prácticas profesionales y la formulación y gestión de proyectos con instituciones del Estado, sector productivo y sectores sociales.
- VIII. Que los Consejos de Facultad y los Departamentos Docentes deben garantizar que la calidad del trabajo docente de los Profesores Horarios se aproxime cada vez más a los estándares de calidad del desempeño de los Profesores de planta, mediante diferentes mecanismos de selección, reclutamiento, supervisión y apoyo metodológico.
- IX. Que en particular, la Ley No. 671 o Ley de Adición Al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua (Ley No. 185: Código del Trabajo), define el vínculo con el Profesor Horario como una relación laboral, es decir, son trabajadores a tiempo determinado.

**TÍTULO I**  
**NORMATIVA DE ACCESO A LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN**  
**CALIDAD DE PROFESORES DE PLANTA.**  
**CAPÍTULO I: OBJETO Y RÉGIMEN JURÍDICO**

**Objeto.**

Arto. 1.

El presente reglamento pretende instrumentar el procedimiento que, respetuoso con las leyes y reglamentos, permita convocar aquellos concursos de acceso a la docencia universitaria que estén debidamente sustentado por el presupuesto institucional y motivadas tanto por la existencia de necesidades docentes, investigadora o de extensión, como en reconocimiento del derecho a la promoción del personal docente e investigador de la UNAN-Managua. Tiene por objeto regular el procedimiento por el que se regirán en la UNAN-Managua los concursos para el acceso a la docencia en lo que se refiere a categorías principales establecidas en la Ley 89.

**Régimen jurídico.**

Arto. 2.

Los concursos de acceso a la docencia universitaria a los que se refiere el artículo anterior se regirán por las bases de sus respectivas convocatorias, de acuerdo con lo establecido, en el presente Reglamento y los Estatutos de la Universidad.

## **CAPÍTULO II: DE LA CONVOCATORIA Y REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS**

### **Convocatoria de los concursos de acceso.**

Arto. 3.

El Consejo Universitario acordará anualmente la convocatoria de los concursos

1. a plazas de docencia a propuesta de los Consejos de Facultad o Centro, en Correspondencia con la planificación operativa anual, las disponibilidades presupuestarias y el número de vacantes existentes.

La convocatoria, realizada por Resolución del Rector, se publicará en al menos

2. un medio impreso de circulación nacional, sin perjuicio de su publicación por otras vías. Los plazos contarán desde el día siguiente al de su publicación.

3. La citada convocatoria deberá indicar como mínimo:

a. Plazas objeto de los concursos, con indicación de sus correspondientes categorías docentes, tipo de contratación y ubicaciones técnico administrativas.

b. Justificación de las plazas solicitadas.

c. Actividad docente que deberá realizar quien obtenga la plaza.

d. Requisitos de los candidatos.

e. Tipo o tipos de contratación.

f. Período de presentación de solicitudes.

g. Composición de las comisiones de selección (titulares y suplentes).

h. Fases de los concursos, características de las pruebas, plazos y normas de presentación de documentos.

4. La actividad docente que se especifique, en ningún caso supondrá, para quien obtenga la plaza, un derecho de vinculación exclusiva a ella, ni limitará la competencia de la UNAN-Managua para asignarle obligaciones docentes distintas de las especificadas. No obstante la UNAN-Managua se reserva el derecho de dictar exclusividad del docente cuando así convenga.

Requisitos de los candidatos.

Arto. 4.

Ser nicaragüense o extranjeros con residencia y permiso de trabajo en:

- a) el país.
- b) No estar en edad de jubilación.
- c) No tener impedimentos o prohibiciones para ejercicio profesional y académico.
- d) Poseer grado académico (mínimo Maestría) o gozar de reconocido prestigio profesional, cultural o científico.
- e) Experiencia en el ejercicio docente y/o la gestión de centros de educación superior.
- f) Ética profesional.
- g) Identificación con los principios, valores y modelo educativos de la UNAN-Managua.
- h) Experiencia en el campo de la investigación, la extensión social y las TIC.

Documentación que deberá presentar el aspirante:

Arto. 5.

- 1) Nombre y apellidos completos
- 2) Fotocopia de cédula de identidad
- 3) Currículum vitae, en el que se resalte la experiencia profesional, docente e del aspirante.
- 4) Lista de publicaciones realizadas.
- 5) Fotocopia de los títulos profesionales obtenidos.
- 6) Proyecto relativo al contenido y forma de impartir una asignatura.
- 7) Proyecto de Investigación

Arto. 6.

Presentación de solicitudes y lista de candidatos admitidos

1. Quienes aspiren a participar en los concursos de acceso remitirán la correspondiente solicitud al Rector. Las solicitudes deberán entregarse, mediante el formato establecido, en un plazo de quince días hábiles desde el siguiente a la publicación de la convocatoria.

Los candidatos acompañarán a la solicitud fotocopia de la cédula de Identidad, documentación justificativa de que se reúnen los requisitos exigidos en el artículo 4 del presente reglamento, y el currículum por triplicado, de los méritos según modelo que se determine en el correspondiente anexo de la convocatoria. En la solicitud deberán hacer constar que, en caso de obtener la plaza objeto del concurso, se comprometen a respetar y cumplir los Estatutos de la Universidad y demás normativas y reglamentos.

2. Las listas, tanto provisionales como definitivas, serán publicadas en las carteleras de anuncios correspondientes y en el sitio web de la Universidad.

### **CAPÍTULO III: DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CONCURSOS**

#### **Comisiones.**

Arto. 7.

1. Los concursos de acceso serán juzgados por comisiones de profesores activos cuya composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.
2. Las comisiones encargadas de resolver los concursos de acceso serán nombradas por el Rector a propuesta de los Decanos respectivos.
3. Cada comisión estará compuesta por tres miembros, que deberán pertenecer a una categoría docente equivalente o superior al de los candidatos presentados al concurso y contar con la necesaria aptitud científica y pedagógica. Las comisiones se ajustarán a la siguiente composición:
  - a) Un profesor, Doctor o Maestro, del área de conocimiento respectivo actuará en calidad de Presidente, y su respectivo suplente.
  - b) Dos vocales titulares y sus respectivos suplentes, pertenecientes al área o áreas de conocimiento afines con la actividad docente de la plaza convocada. Uno de los vocales actuará en calidad de secretario de la comisión
4. En cualquier caso, no podrá existir vínculo consanguíneo o de parentesco entre los miembros de la comisión, y de estos con respecto a

los aspirantes a ocupar plaza de docente en la Universidad. Cuando así ocurriere el titular será sustituido automáticamente por el suplente. En caso de que tanto en el caso del titular como del suplente tengan vínculos con algunos de los aspirantes el Rector seleccionará a un tercero.

5. A fin de garantizar la transparencia y objetividad en el nombramiento de los miembros de las comisiones que resolverán los concursos de acceso, la Universidad publicará el contenido de los currículos de los miembros de las comisiones.

6. El nombramiento como miembro de una comisión es irrenunciable, salvo que concurra causa justificada que impida su actuación. En ese caso, se procederá al nombramiento del suplente correspondiente.

7. Los aspirantes a los concursos podrán hacer uso del derecho de impugnación de alguno de los miembros de las comisiones, lo que será resuelto por el Rector en un plazo de siete días a partir de la publicación de la composición de las mismas.

#### **Arto.8. Procedimiento de los concursos, características de las pruebas, plazos y normas de presentación de documentos.**

1. El procedimiento que regirá los concursos deberá permitir valorar, en todo caso, el historial académico, docente e investigador del candidato, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y el debate ante la Comisión en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.

2. En los concursos quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades de los aspirantes, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Deberá garantizarse asimismo la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, para lo que se adoptarán las oportunas medidas de adaptación a sus necesidades.

3. Constitución de la Comisión

3.1. La Comisión se constituirá en el plazo máximo de quince días a contar

desde el día siguiente al de la publicación de la relación definitiva de candidatos admitidos al concurso.

3.2. Para que la Comisión se constituya válidamente se precisará la asistencia de la totalidad de sus miembros. Los miembros titulares que no asistiesen al acto de constitución cesarán y serán sustituidos de conformidad con lo dispuesto en el presente reglamento.

4. Acto de presentación de candidatos.

4.1. El Presidente o Presidenta de la Comisión, una vez realizadas las consultas oportunas con los restantes miembros, notificará a todos los candidatos admitidos al concurso, con una antelación mínima de 15 días hábiles, la convocatoria para el acto de presentación, señalando el lugar, fecha y hora de su celebración, que podrá tener lugar inmediatamente después de la constitución de la Comisión.

4.2. En el acto de presentación se determinará, mediante sorteo, el orden de

actuación de los candidatos y se fijará el lugar, la fecha y la hora del comienzo de las pruebas, circunstancias que se harán públicas por la Comisión en la cartelera de anuncios correspondiente. Las pruebas deberán comenzar en un plazo máximo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al del acto de presentación.

4.3. El Secretario o Secretaria de la Comisión garantizará que la documentación entregada esté disponible para que pueda ser examinada por todos los candidatos antes del inicio de las pruebas.

5. Pruebas.

5.1. El concurso de acceso a plazas de personal docente de la Universidad

constará de dos pruebas; una primera prueba en la que el candidato expondrá oralmente, durante un tiempo máximo de 45 minutos máximo, su Currículum Vitae, su proyecto docente y su proyecto investigador.

Seguidamente la Comisión debatirá con el concursante durante un tiempo máximo de 30 minutos. Finalizada la prueba, cada miembro de la Comisión entregará al Presidente un informe motivado sobre cada candidato, ajustado, en todo caso, a los criterios generales establecidos por la Universidad y concretados por la Comisión, con especial atención a aspectos docentes relacionados con la innovación, metodología e incorporación de las TIC, en el que valorará tanto el historial académico, docente, investigador y de gestión, como el proyecto docente y el proyecto investigador presentados, así como las capacidades del candidato para la exposición y el debate ante la Comisión demostradas durante la prueba.

A la vista de estos informes, la Comisión procederá a una votación, en la que no será posible la abstención, para determinar el paso de los candidatos a la siguiente prueba. No pasarán a la misma los candidatos que no obtengan, al menos, dos votos favorables.

5.2. La segunda prueba consistirá en la exposición oral, durante un tiempo máximo de 45 minutos, del tema elegido libremente por el candidato de entre los presentados en su proyecto docente. Una vez realizada la exposición del tema, la Comisión debatirá con el concursante, durante un tiempo máximo de 30 minutos, acerca de los contenidos expuestos, cuestiones metodológicas y de todos aquellos aspectos que estime relevantes en relación con el tema presentado.

Finalizada la prueba, cada miembro de la Comisión entregará al Presidente un informe razonado de valoración general que tendrá en cuenta aspectos evaluados tanto en la primera como en la segunda prueba y que, en todo caso, deberá ajustarse a los criterios generales establecidos por la Universidad y concretados por la Comisión. A la vista de estos informes, la Comisión procederá a realizar un dictamen técnico mediante el cual hará la propuesta correspondiente de adjudicación de plaza.

6. Contra los dictámenes de las comisiones de los concursos de acceso, los concursantes podrán presentar reclamación ante el Consejo de

Facultad por medio del Decano en un plazo de cinco días hábiles. Admitida a trámite la reclamación el Consejo de Facultad resolverá en la subsiguiente sesión de este órgano.

7. En caso en que persistiera la inconformidad el interesado en el término de cinco días podrá interponer recurso ante el Rector quien nombrará una comisión de notables para que haga la valoración correspondiente y la haga del conocimiento del Consejo Universitario quien decidirá finalmente.

8. La Comisión de notables examinará el expediente relativo al concurso para velar por las garantías establecidas y ratificará o no la propuesta reclamada en el plazo máximo de ocho días.

8.1. Los Consejos de Facultad analizarán los dictámenes correspondientes y resolverán en un plazo máximo de 15 días, para su posterior envío al Rector para que lo someta al Consejo Universitario quien decidirá sobre las propuestas de nombramientos.

8.2. El Consejo Universitario, por medio de su Secretaría General, hará públicos los nombramientos aprobados.

## **CAPÍTULO IV: NOMBRAMIENTOS**

### **Arto. 9. Notificación y duración**

1. El Consejo Universitario procederá a los nombramientos conforme a la propuesta realizada por los Consejos de Facultad, y, por medio de la Secretaria General de la Universidad informará a los interesados y a la División de Recursos Humanos para los efectos pertinentes. De igual forma lo publicará en el sitio web de la Universidad y en las carteleras de anuncios correspondientes.

2. La plaza obtenida tras el concurso de acceso deberá desempeñarse durante un año, prorrogable por otros dos, tras los cuales, y mediando evaluación favorable, se hará merecedor de la contratación por tiempo indeterminado. Cuando así convenga, la Universidad se reserva el derecho de contratar algún docente de forma indeterminada antes de que se cumpla el plazo de los tres años establecidos.

3. Ninguna persona podrá ser puesta a trabajar antes de su nombramiento por el Consejo Universitario.

4. Para garantizar el estricto cumplimiento de las leyes de la república, laborales y de seguridad social, los Decanos y Directores de Centro, enviarán a la Dirección de Recursos Humanos la documentación requerida, completa. Satisfechas las necesidades documentales, la Dirección de Recursos Humanos remitirá a Secretaría General la información necesaria para conocimiento y resolución del Consejo Universitario.

## **TÍTULO II**

### **DE LA CONTRATACIÓN DE PROFESORES EN RÉGIMEN HORARIO**

Arto. 10. La nómina de profesores en régimen horario será aprobada anualmente por el Consejo de Facultad. Previamente cada director, habiendo escuchado al Consejo Técnico presentará dicha nómina al Decano para su presentación al Consejo de Facultad.

Arto. 11. La selección de candidatos a Profesores Horarios externos debe recaer en personas que ostenten grados académicos de maestro o doctor y posean una experiencia profesional mínima de tres años.

Arto. 12. Los requisitos para la contratación de docentes en régimen horario serán los mismos que los establecidos en el artículo 5 del presente reglamento.

Arto. 13. Podrán contratarse Profesores Horarios que no habiendo obtenido al menos el grado académico de maestro, puedan demostrar que son estudiantes activos de un programa de esta categoría.

Arto. 14. La carga u horas clases por semestre académico, válidas para la contratación de una persona en régimen horario y del sector externo es de 90 horas, como mínimo, y un máximo de hasta 240 horas. Sin embargo, podrán darse contrataciones por debajo de la carga mínima por razones debidamente justificadas por el concernido Decano o el Director de Centro. También, la carga máxima podrá elevarse hasta 300 horas semestrales, cuando se pueda comprobar que el

Profesor Horario se desempeña laboralmente única y exclusivamente para la UNAN- Managua.

Arto. 15. Los procesos de selección de candidatos a Profesores Horarios deben favorecer la incorporación de graduados de la UNAN-Managua, Universidades del CNU u otras de reconocido prestigio nacional o internacional.

Arto. 16. Los Profesores Horarios recibirán un diploma que certificará que recibieron y aprobaron el curso básico de capacitación metodológica y pedagógica, cuya extensión máxima será de 45 horas presenciales.

Arto. 17. Esta capacitación será gratuita para los Profesores Horarios. Los Profesores Horarios externos se someterán a evaluación de su desempeño, mediante los siguientes instrumentos, simultáneos y concurrentes:

- a. La autoevaluación, a cargo del mismo profesor horario.
- b. La evaluación de los estudiantes.
- c. Evaluación realizada por el Director del Departamento con el concurso del Coordinador, cuando lo haya.

Arto. 18. Los Decanos y Directores de Centro, recibirán de parte de los Directores de Departamento o Coordinadores, la evaluación semestral completa, la que con su valoración remitirán a la Rectoría como Insumo para el subsiguiente período de planificación de la docencia directa y conformar el expediente personal de quién corresponda.

### **TÍTULO III**

#### **DEL ACCESO DE JÓVENES GRADUADOS A LA DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Arto. 19. Podrán acceder a la docencia universitaria jóvenes graduados de la UNAN-Managua que por su excelencia académica y compromiso social contribuyan al desarrollo integral de la institución estableciendo las bases para el relevo generacional.

Arto. 20. Los requisitos para esta categoría de profesionales será la siguiente:

- a) Haber obtenido al menos 85 puntos de promedio a lo largo de la a
- b) Haber obtenido la calificación de excelente en la modalidad de culminación de estudios.
- c) Tener menos de 28 años de edad.
- d) Haber participado al menos en dos proyectos de investigación a lo largo de la carrera.
- e) Haber participado al menos en dos proyectos de extensión social, innovación y emprendimiento a lo largo de la carrera.
- f) Demostrar identidad con la misión, visión, principios y valores de la UNAN-Managua.

Arto. 21. La documentación a presentar por los interesados será la siguiente:

- a) Carta personal de solicitud de contratación, estableciendo además su compromiso de seguir programas de formación posgraduada.
- b) Fotocopia de cédula de identidad.
- c) Currículum Vitae con las debidas evidencias.
- d) Aavales académicos y sociales.

Arto. 22. La contratación de profesionales bajo los criterios anteriores representará al menos el 30% del total de los docentes contratados anualmente y por lo tanto dichas plazas se convocarán por el Rector simultáneamente la contratación de profesores de planta.

Arto. 23. Para la selección de los jóvenes docentes se creará una comisión idónea quien valorará sus cualidades y elaborará un dictamen que conocerá el Consejo de Facultad por el Consejo de Facultad para su presentación ante el Rector.

Arto. 24. El joven contratado desarrollará sus funciones por el término de año pudiendo ser renovado hasta por dos períodos iguales. De resultar favorable su evaluación podrá ser contratado por tiempo indeterminado.

Arto. 25. Las Facultades elaborarán un plan especial de formación y seguimiento que permita el mejoramiento integral de los jóvenes

graduados. Asimismo, se procederá a la evaluación continua de los docentes involucrados en este programa.

## **TÍTULO IV**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

Arto. 26. Quedan exceptuados de la aplicación de este reglamento los profesores horarios que al menos tengan seis contrataciones consecutivas. En los casos de contratados en los años 2012 y 2013 se procederá a otorgar un período de transición para la asimilación respectiva de cumplimiento del presente reglamento.

Arto. 27. Quedan exceptuados de la aplicación de los requisitos establecidos en el presente Reglamento los profesores de planta, tanto los contratados por tiempo determinado como los de tiempo indeterminado que a la fecha gocen de dicha condición laboral.

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES FINALES**

Arto. 28. Quedan derogadas todas aquellas disposiciones que se le opongan al presente reglamento.

Arto. 29. Todo lo no contemplado por el presente reglamento será resuelto por el Consejo Universitario.

**Aprobado por el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria**  
**No. 18-2013 del 29 de agosto 2013.**

Tabla No. 1  
Fuente Elaboración Propia

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	25%
Femenino	6	75%
Total	8	100%

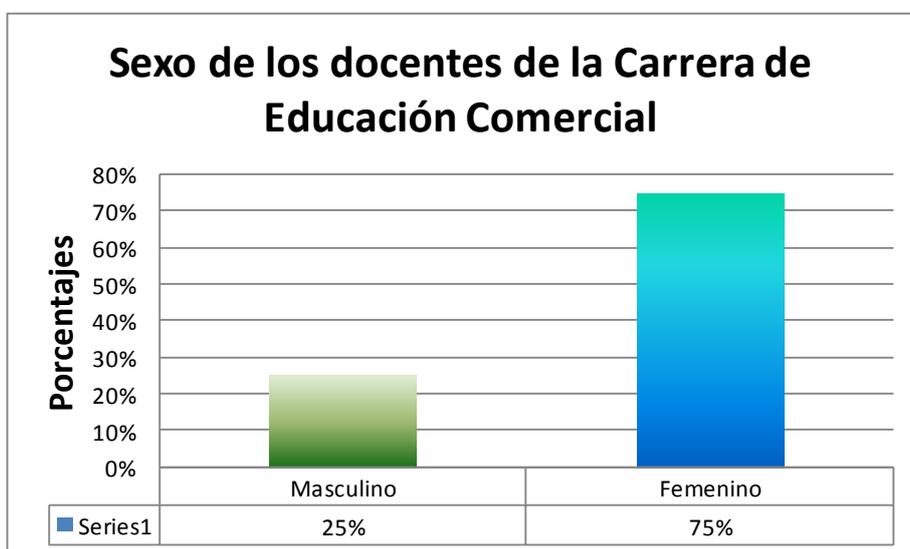


Gráfico No. 1  
Fuente Elaboración Propia

Tabla No. 2  
Fuente elaboración Propia

Años de Servicio	Frecuencia	Porcentaje
2 - 11	4	50%
12 - 21	1	13%
22 - 31	3	38%
Total	8	100%

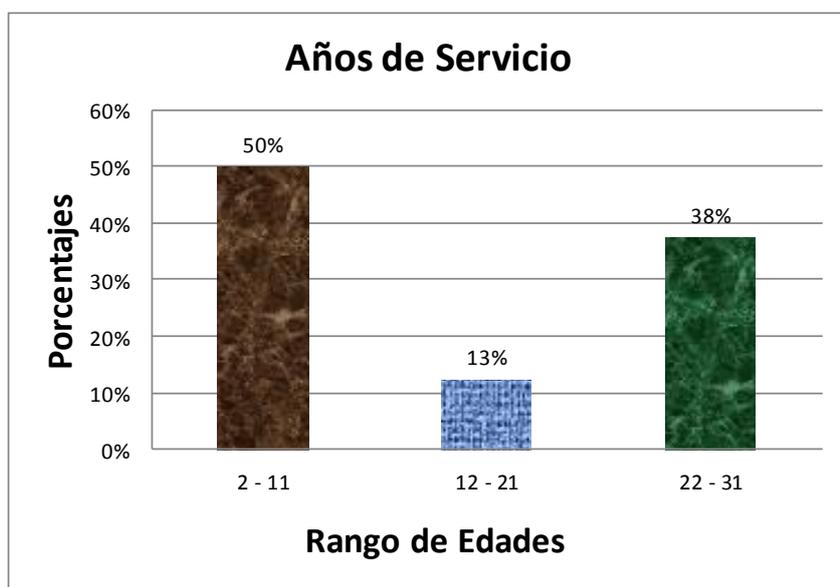


Gráfico No. 2  
Fuente elaboración Propia

Tabla No. 3  
Fuente Elaboración Propia

Nivel Académico	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado	3	38%
Maestro	5	63%
Doctor	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

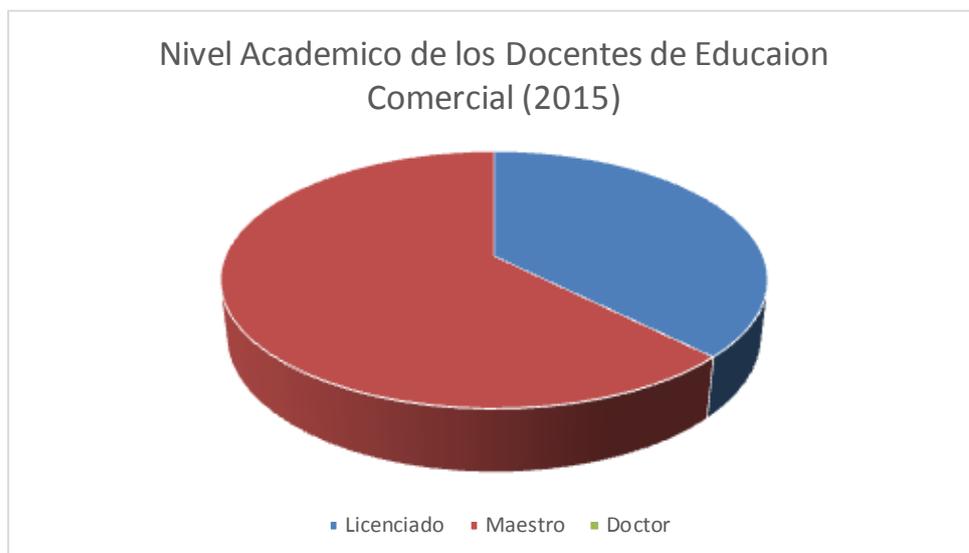


Gráfico No. 3  
Fuente Elaboración Propia

Tabla No. 4  
Fuente Elaboración Propia

Años de Servicio		Nivel Académico			
		Licenciado	Maestro	Doctor	Total
2 - 11	Frecuencia	2	2	0	4
	% del Total	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>
12 - 21	Frecuencia	1	0	0	1
	% del Total	<b>13%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>13%</b>
22 - 31	Frecuencia	0	3	0	3
	% del Total	<b>0%</b>	<b>38%</b>	<b>0%</b>	<b>38%</b>
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
	<b>% del Total</b>	<b>38%</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

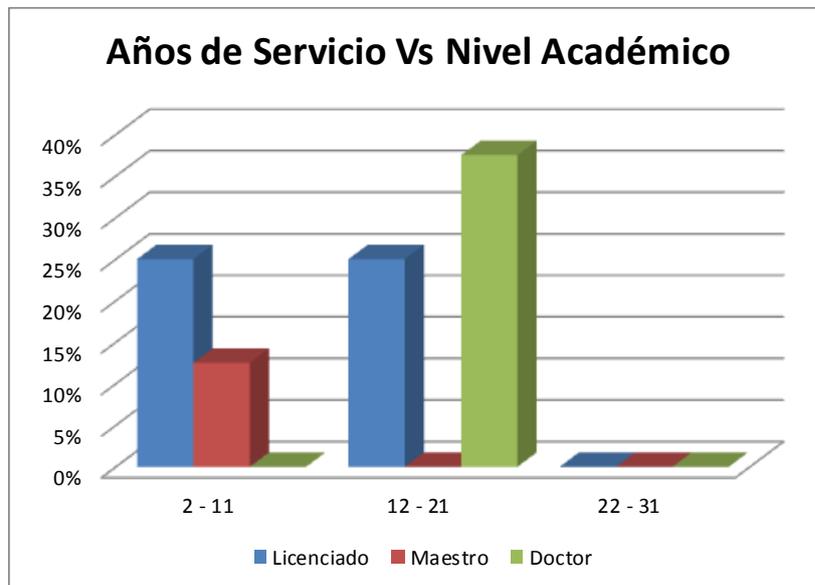


Gráfico No. 4  
Fuente Elaboración Propia

Tabla No. 5  
Fuente Elaboración Propia

Tipo de Cotratacion	Frecuencia	Porcentaje
Horario Puro	3	38%
Horario de Planta	3	38%
Horario Administrativo	2	25%
Docente Jubilado	0	0%
Total	8	100%

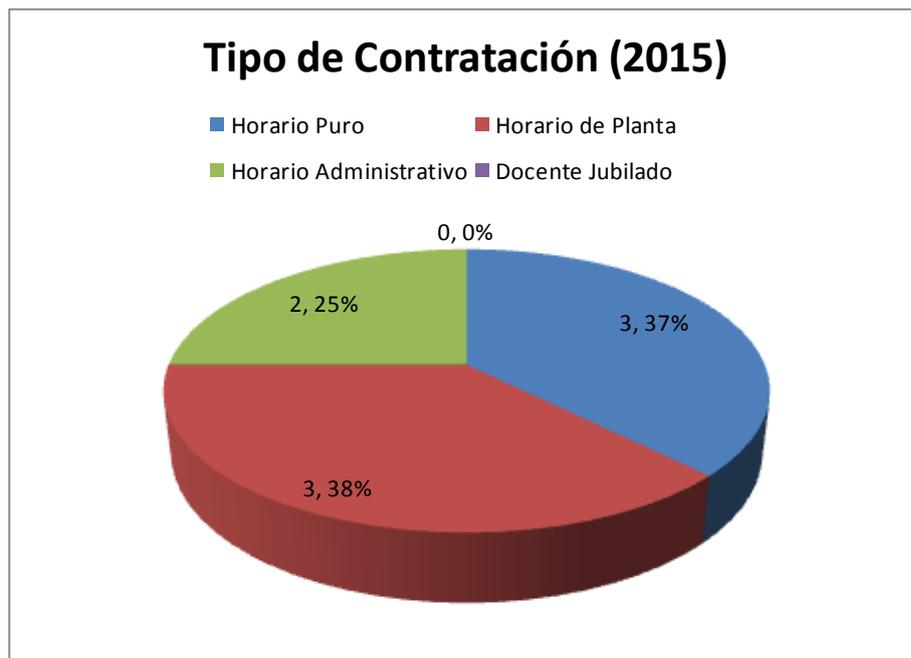


Gráfico No. 5  
Fuente Elaboración Propia

Tabla No. 6  
Fuente Elaboración Propia

Tipo de Contratacion		Nivel Academico			
		Licenciado	Maestro	Doctor	Total
Horario Puro	Frecuencia	2	1	0	3
	% del Total	<b>25%</b>	<b>13%</b>	<b>0%</b>	<b>38%</b>
Horario de Planta	Frecuencia	0	3	0	3
	% del Total	<b>0%</b>	<b>38%</b>	<b>0%</b>	<b>38%</b>
Horario Administrativo	Frecuencia	0	2	0	2
	% del Total	<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>25%</b>
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
	<b>% del Total</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

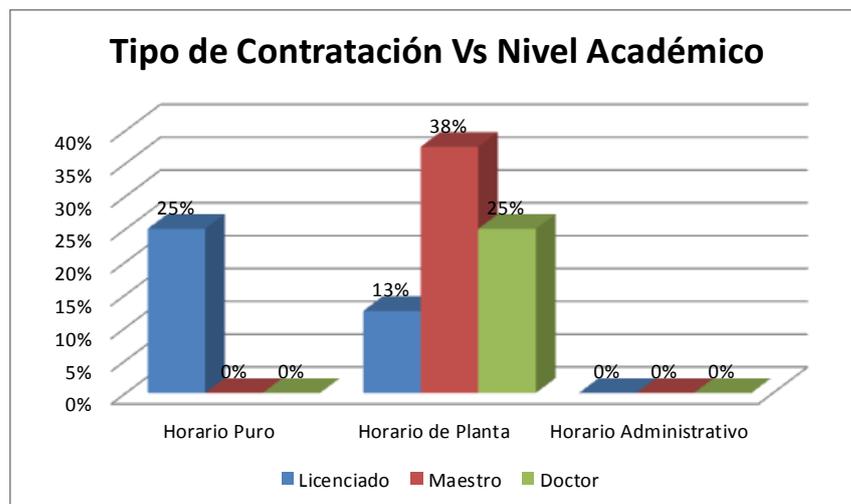


Gráfico No. 6  
Fuente Elaboración Propia

Tabla No. 7  
Fuente Elaboración Propia

Te gustaria continuar estudiando		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	100%
No	0	0%
Total	8	100%



Gráfico No. 7  
Fuente Elaboración Propia

Tabla No. 8  
Fuente Elaboración Propia

La Unan Managua te brinda Oportunidades para continuar tus estudios		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	75%
No	2	25%
Total	8	100%

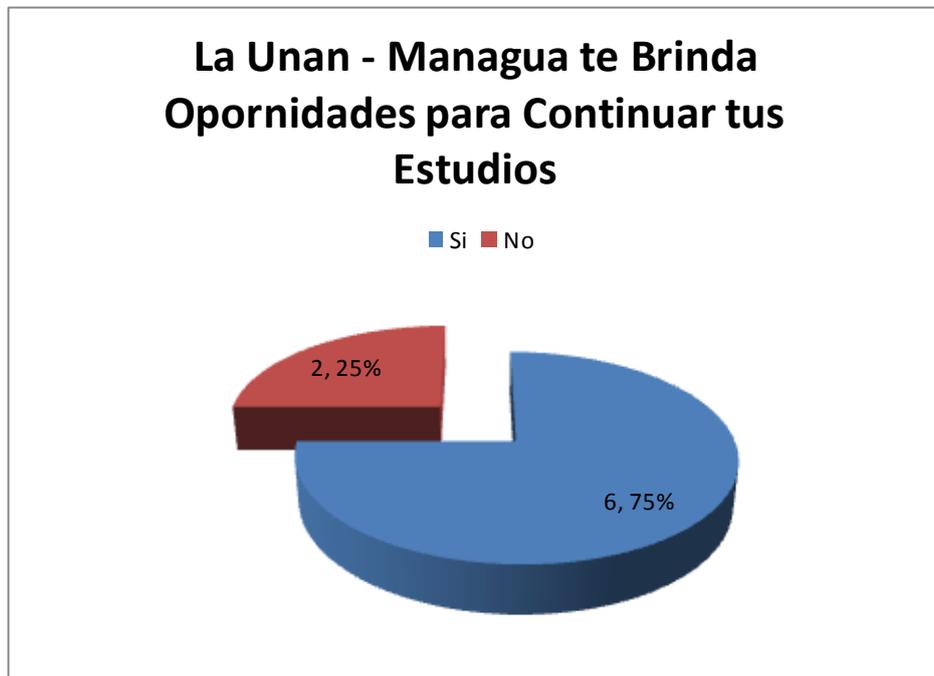


Gráfico No. 8  
Fuente Elaboración Propia

Tabla No. 9  
Fuente Elaboración Propia

Conoce el Reglamento de la Unan Managua para el acceso a la docencia		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	38%
No	5	63%
Total	8	100%

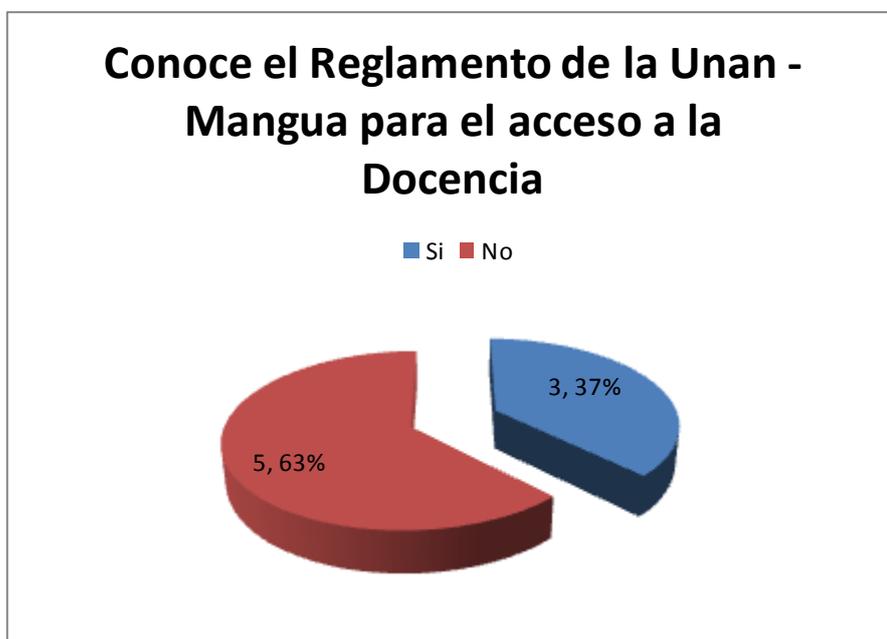
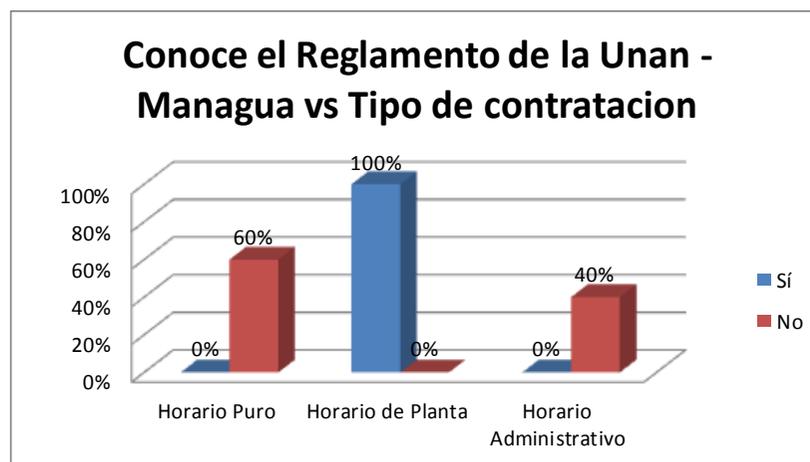


Gráfico No. 9  
Fuente Elaboración Propia

Tabla No. 10  
Fuente Elaboración Propia

Tipo de Contratacion		Conoce el Reglamento de la Unan Managua para el acceso a la docencia								Total General
		Licenciado		Maestro		Doctor		Total		
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Horario Puro	Frecuencia	0	2	0	1	0	0	0	3	3
	% del Total	0%	40%	0%	20%	0%	0%	0%	60%	38%
Horario de Planta	Frecuencia	0	0	3	0	0	0	3	0	3
	% del Total	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	38%
Horario Administrativo	Frecuencia	0	0	0	2	0	0	0	2	2
	% del Total	0%	0%	0%	40%	0%	0%	0%	40%	25%
<b>Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
	<b>% del Total</b>	<b>0%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## CRONOGRAMA DE TRABAJO DE INVESTIGACION

### SEMINARIO DE GRADUACION

N# DE ACTIVIDADES	ACTIVIDAD	AGOSTO		SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				
		22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28
		1	Portada													
2	Carta Aval del tutor															
3	Dedicatoria															
4	Pensamiento															
5	Agradecimiento															
6	Resumen															
7	Indice															
8	Introduccion															
9	planteamiento del problema															
10	Antecedentes del problema															
11	Justificacion															
12	Objetivos General y Especificos															
13	Marco teorico															
14	Preguntas Directrices															
15	Operación de Variable															
16	Diseño Metodologico															
17	Analisis e interpretacion de los r															
18	conclusiones															
19	Recomendaciones															
20	Bibliografia															
21	Anexos															

<b>ELABORADO POR:</b>	BR. Efrain De Jesus Espinoza Mendieta BR. Sandra Eugenia Ramos Sanchez BR. Francisca Izela Melendez Herman
-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA**  
**RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN COMERCIAL**

**ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA CARRERA EDUCACION  
COMERCIAL.**

Buenos días estimado docente estoy haciendo un estudio sobre análisis de la aplicación del reglamento de la Unan-Managua del procedimiento para acceder a la docencia universitaria en la facultad de educación e idiomas, en la carrera de Educación Comercial, por tal motivo necesito de su ayuda para que responda las siguientes interrogantes.

**INDICACION: Marque con una X la respuesta que considere pertinente, en algunos casos complemente o explique.**

1. Sexo: F  M

2. Edad :  Años

3. Años de servicio :  Años

4. ¿En qué año firmo su primer contrato con la Unan – Managua, facultad de Educación e Idiomas carrera de Educación Comercial?

5. Nivel Académico : Licenciatura  Màster  Doctorado

6. Tipo de contratación : Horario Puros  Horario de planta

Horario Administrativos  Docente Jubilados

7. ¿Le gustaría continuar con sus estudios para optar a un título superior?

Si  No

8. ¿La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua te brinda oportunidades para dar continuidad con sus estudios?

Si  No

9. ¿Conoce usted el reglamento de la Unan – Managua del procedimiento para acceder a la docencia?

Si  No

10. Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa qué opinión tiene usted sobre el reglamento de la Unan – Managua del procedimiento para acceder a la docencia?

¡Muchas Gracias!



**CONTRATO DE TRABAJO PRIVADO POR TIEMPO DETERMINADO  
PARA PROFESORES HORARIOS**

Nosotros: Aura Lila Carrillo Vega, mayor de edad, Soltera, Master en Investigación Educativa, nicaraguense y de este domicilio, con cédula de identidad Nicaraguense número **044-240855-0001W** en mi carácter de Directora de la División de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua, actuando **en conformidad con el Art. 10 del Código del Trabajo de Nicaragua (LEY 185)** y por delegación del Rector para representar esta misma Universidad, en adelante me denominaré y se me denominará **EL EMPLEADOR**, y YO

(Nombres y apellidos del Docente)  
mayor de edad, \_\_\_\_\_, Docente \_\_\_\_\_ Nicaraguense  
(Estado civil) (Oficio) (Nacionalidad)

que en adelante me denominaré y se me denominará, **EL DOCENTE** o **CATEDRÁTICO**, con cédula de identidad número \_\_\_\_\_, actuando en mi propio nombre y representación, acordamos en celebrar el siguiente **CONTRATO DE TRABAJO**, el cual se regirá por las Cláusulas que a continuación detallamos:

**CLÁUSULA PRIMERA: (Dirección de los contratantes)**

Se establece el domicilio y dirección del Empleador Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua, frente a la rotonda "Rigoberto López Pérez" costado Sur Este.

Se establece el domicilio y dirección exacta del Docente: \_\_\_\_\_

**CLÁUSULA SEGUNDA: (Objeto, tipo de contrato, lugar y duración)**

EL DOCENTE se compromete a prestar su trabajo con un tipo de contratación de **TIEMPO HORARIO**, con el grado académico de: \_\_\_\_\_, durante el \_\_\_\_\_ **Semestre Académico-2014**, que inicia el \_\_\_\_\_ y finaliza el \_\_\_\_\_ en el Departamento: \_\_\_\_\_ en la Facultad/Centro: \_\_\_\_\_ de la UNAN-Managua.

**CLÁUSULA TERCERA: (Responsabilidades académicas del Docente)**

EL DOCENTE se compromete a cumplir con las Normativas y Programas de trabajo académico, el Reglamento de Actas y Calificaciones y demás Normativas aplicables a los Profesores que laboran en la UNAN-Managua en lo que corresponda, debiendo impartir la(s) asignatura(s) y número de horas clases objeto de este contrato atendiendo el Calendario Académico aprobado por el Consejo Universitario para el presente periodo, de la siguiente manera:

**Asignatura**

**Número Horas / Semestre**  
(No incluye Exámenes Especiales)

Neurociencias

Regular	Sabatino	Total
48		48
<b>48</b>		<b>48</b>

**Total de Horas a impartir en el Semestre =**

- EL DOCENTE se compromete a cumplir con el horario establecido por la Facultad o Centro respectivo de la siguiente manera: los días \_\_\_\_\_ de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_
- EL DOCENTE debe elaborar el plan calendario de la(s) Asignatura(s) a impartir y entregar copia de dicho plan al Director del Dpto. o Responsable Inmediato, para su aprobación.
- EL DOCENTE debe sujetarse para efecto de calificaciones de la(s) Asignatura(s) al Reglamento de Calificaciones vigente en la UNAN-Managua.
- EL DOCENTE se compromete a cumplir con otras actividades afines, que establezca el Consejo Universitario, relacionado con el objeto del presente contrato.
- EL DOCENTE, debe marcar el control de entradas y salidas, sujetándose al horario previamente establecido por el Director del Departamento o Responsable Inmediato.

**CLÁUSULA CUARTA: (Obligaciones del empleador)**

- El Empleador debe ofrecer al Docente un trabajo y un salario digno, conforme lo establezca el Consejo Universitario.
- El Empleador brindará los materiales y medios necesarios al Docente para su ejercicio.
- El Empleador debe pagar al Docente en conformidad a las disposiciones de los Artículos 81 al 92 del Código del trabajo Vigente, Ley 185, y orientaciones del MITRAB.
- El Empleador se compromete a cumplir con todas las obligaciones que en si establece el Art. 17 del Código de Trabajo Vigente (Ley 185)
- Cualquier modificación de la relación de trabajo establecida, que surgiere por la aplicación del Reglamento de Trabajo de Profesores, modificación al Calendario Académico u otras regulaciones aprobadas por el Consejo Universitario, formarán parte de este contrato mediante Anexo que se deberá adjuntar a este instrumento.

**CLÁUSULA QUINTA: (Remuneración y fechas de pago)**

El cálculo del monto del contrato se establece mediante la aplicación de la vigente tabla de tarifa horaria, por grado académico, y por tratarse de un contrato de tiempo definido, al pago se le adicionan las prestaciones correspondientes al décimo tercer mes y las vacaciones proporcionales, desglosándose de la siguiente manera:

	DOCTOR	MASTER	ESPEC.	LICENC.	TEC/SUP.
Valor de la hora clase .....	C\$165.54	152.29	139.05	124.14	87.70
Décimo Tercer mes Proporcional.....	C\$13.80	12.69	11.59	10.34	7.31
Vacaciones Proporcionales .....	C\$13.80	12.69	11.59	10.34	7.31
Honorarios por hora clase .....	C\$193.14	177.67	162.23	144.82	102.32

- El Empleador pagará al DOCENTE el monto total de la contratación por la cantidad de C\$6,951.36 ( Seis mil novecientos cincuenta y un córdoba con 36/100) pago que será realizado en la Universidad o en el lugar y forma que acuerden las partes, en cuatro partes iguales. El pago del docente está sujeto a las deducciones de Ley como son el aporte laboral al Seguro Social y el Impuesto sobre la Renta, (en caso, que éste último fuere aplicable).

- El calendario de pagos será el siguiente:

**Regulares y Sabatinos**

Primer Pago	: 25%,	Entre el 26 y 28 de marzo
Segundo Pago	: 25%,	Entre el 28 y 30 de abril
Tercer Pago	: 25%,	Entre el 26 y 28 de mayo
Cuarto y Último Pago	: 25%,	al terminar el curso, <u>previa entrega Acta de Calificaciones Finales e Informe del número de horas de efectivo trabajo realizado por el docente, presentado en Recursos Humanos por la Facultad y/o Centro.</u>

Las fechas de pago podrán ser modificadas por motivos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente determinados por el Consejo Universitario.

**CLÁUSULA SEXTA: (Deducciones)**

En el cuarto y último pago se realizarán las deducciones correspondientes a las horas clase **NO impartidas**, de acuerdo con la planificación oficial aprobada por el Consejo Universitario los reportes de asistencia enviados a la División de Recursos Humanos.

**CLÁUSULA SÉPTIMA: (Beneficiario(a))**

En caso de muerte, de incapacidad total y permanente, que impida al Docente expresarse por sus propios medios, este nombra como beneficiario(a) para recibir su liquidación salarial a:

\_\_\_\_\_ mayor de edad, y número de cédula  
\_\_\_\_\_ del domicilio \_\_\_\_\_

**CLÁUSULA OCTAVA: (Suspensión, Rescisión y Terminación del contrato)**

El presente contrato podrá suspenderse, rescindirse o terminar de acuerdo a las disposiciones vigentes en el Código del Trabajo establecidas en los Artículos: del 35 al 39 y del 40 al 48.

En fe de lo anterior, aceptamos y firmamos el presente CONTRATO DE TRABAJO en dos tantos de un mismo tenor, en la Ciudad de Managua, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil catorce.

\_\_\_\_\_  
AURA LILA CARRILLO VEGA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
UNAN – MANAGUA

\_\_\_\_\_  
No. INSS \_\_\_\_\_  
R U C \_\_\_\_\_  
No. Cta. BANPRO \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Docente

**Acta de reunión de Consejo Estricto del 25 de abril de 2014**

Agenda:

1. Movimiento de personal
2. Informaciones varias

La reunión da inicio a las 09:10 con la participación de seis miembros del Consejo. El objetivo principal de la reunión es analizar 2 casos de contrataciones horarias pendientes de resolver.

1. Movimiento de personal

El Decano presenta los casos:

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Carrera</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Resolución</b>
Licenciada María Gabriela Meneses Hernández	Educación Física y Deportes	Graduada en la UPOLI, con diferentes cursos técnicos y reconocimientos de participación en diferentes eventos. No tiene nivel de Maestría.	Tomando en cuenta que la formación en este campo a nivel del país es aún insipiente, es difícil encontrar a una persona que cumpla con el requisito de nivel de Maestría exigido en la Normativa de la UNAN-Managua, el Consejo valoró el caso y aprueba hacer la solicitud de contratación de la Licenciada Meneses por este año. Hasta el momento, su desempeño laboral ha sido muy bueno.
Licenciada Josefa Carolina Corea López	Educación Comercial	Está por finalizar una maestría. Tiene curso de postgrado en PROCOMIN acreditable también a maestría	El Consejo aprueba solicitud de contratación amparándose en el Título II De la contratación de profesores en régimen horario, artículo 13 y en el Título IV Capítulo I

41  
280414

			Disposiciones Transitorias tomando en cuenta que la Licenciada Corea ya estuvo contratada en años anteriores por nuestra Facultad.
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

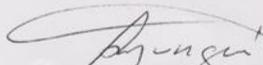
2. Informaciones varias.

El Decano informa que está en preparación la modificación del calendario académico donde se contemplará la disposición del Ministerio del Trabajo en relación al Primero de Mayo. La propuesta es que la UNAN Managua no trabaje el día sábado 3 de mayo. Esto ya se puede informar pero falta oficializarlo a través del Consejo Universitario el cual se reunirá el martes próximo.

También informa sobre las actividades en conmemoración a la caída de Roberto González, la próxima semana. El día martes, la caminata en el Paseo Marianito Miranda a las 04:30 y el miércoles acto central en el auditorio Roberto González; las clases magistrales de ese día, se impartirán en la sala de Lectura de la Biblioteca.

Instruye a la Secretaria de Facultad para que esta envíe circular a Directores y Coordinadores de carreras independientes informando que el día miércoles no deben programarse evaluaciones para propiciar la asistencia de los alumnos a las diferentes actividades proyectadas.

No habiendo nada más que tratar, se cierra la sesión.

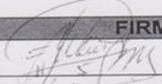
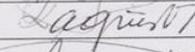
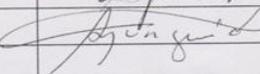
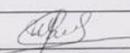
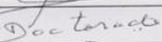
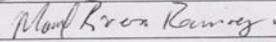
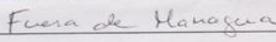
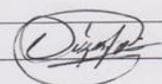
  
 Angela Rosa Munguía Betancourt

Secretaria de Facultad



## ASISTENCIA CONSEJO FACULTATIVO ESTRICTO

Reunión de 25 de abril de 2014

No.	CARRERA /CARGO	NOMBRE	FIRMA
1	DECANO	MSC. ALEJANDRO GENET	
2	VICE DECANATURA	MSC. ALINA GIUSTO	
3	SECRETARIA FACULTATIVA	MSC. ANGELA ROSA MUNGUIA	
4	TITULAR	MSC. FRANCISCO BARRIOS	
5	TITULAR	MSC. JOSE ANTONIO MEDAL	
6	SITRA	LIC. MERCEDES CANO	
7	ATD	MSC. ERICKA VELASQUEZ	
8	ATD	MSC. MANUEL RIVERA	
9	UNEN	BR. MIGUEL GUTIERREZ DIAZ	
10	UNEN	BRA. MIUREL RUIZ ESPINOZA	
11	TITULAR SUPLENTE	Dr. IGNACIO SANTIAGO CAMPOS	
12	TITULAR SUPLENTE	MSC. WILMAN GARCIA	

viernes, 25 de abril de 2014





INSTITUTO NICARAGÜENSE DE SEGURIDAD SOCIAL  
INSCRIPCIÓN DE INGRESO DEL TRABAJADOR

A) REGIMEN: INTEGRAL  IVM - RF  B) AUTODETERMINACION

1) REGISTRO PATRONAL		2) NO. REG. EMPLEADOR	
3) NOMBRE O RAZÓN SOCIAL			
4) NÓMINA		5) NOMBRE COMERCIAL	
6) DIRECCIÓN EXACTA DEL EMPLEADOR (SIEMPRE EFECTIVA)			
7) MUNICIPIO		8) DEPARTAMENTO	9) TELÉFONO
10) NSS DEL ASEGURADO		11) NO. DE CÉDULA DE IDENTIDAD	12) CÉDULA DE RESIDENCIA
13) PRIMER NOMBRE	14) SEGUNDO NOMBRE	15) PRIMERO APELLIDO	16) SEGUNDO APELLIDO
17) FECHA DE NACIMIENTO		18) SEXO	
19) LUGAR DE NACIMIENTO		20) ESTADO CIVIL	21) CASADO(A) <input type="checkbox"/>
22) MUNICIPIO		23) DEPARTAMENTO	24) TELÉFONO DOMICILIAR
25) NOMBRES Y APELLIDOS DEL PADRE		NO. DE CÉDULA DE IDENTIDAD	
26) NOMBRES Y APELLIDOS DE LA MADRE		NO. DE CÉDULA DE IDENTIDAD	
27) NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESPOSO (A) O COMPARENDA		NO. DE CÉDULA DE IDENTIDAD	
28) FECHA DE INGRESO	29) TOTAL INGRESO	30) SALARIO MENSUAL	31) MESES ATRASADOS
DÍA MES AÑO	C\$	C\$	ENERO
32) TIPO DE EMPLEO	33) SISTEMA DE PAGO	34) PUESTO QUE DESEMPEÑA	35) TOTAL INGRESO DEL MES
A) EVENTUAL <input type="checkbox"/> B) PERMANENTE <input type="checkbox"/>	MENSUAL <input type="checkbox"/> QUINCENAL <input type="checkbox"/> CATORCENAL <input type="checkbox"/>		FEBRERO
36) MES DE APLICACIÓN	SEMANAL <input type="checkbox"/> POR HORA <input type="checkbox"/>		MARZO
			ABRIL
			MAYO
			JUNIO
			JULIO
			AGOSTO
			SEPTIEMBRE
			OCTUBRE
			NOVIEMBRE
			DICIEMBRE
37) HIJOS MENORES DE 21 AÑOS O INVÁLIDOS DE CUALQUIER EDAD	SEMP	LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO	
NOMBRES Y APELLIDOS	N	MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO	DÍA MES AÑO
1	<input type="checkbox"/>		
2	<input type="checkbox"/>		
3	<input type="checkbox"/>		
4	<input type="checkbox"/>		
38) OBSERVACIONES:			
39) LUGAR DE _____ DE _____ DE _____ DE _____			FIRMA Y SELLO DEL EMPLEADOR O SU REPRESENTANTE
FIRMA DEL TRABAJADOR			FIRMA Y FECHA DE RECEPCIÓN EN EL INSS

ORIGINAL: OFICINA DE AFILIACIÓN  
1RA. COPIA: EMPLEADOR  
2DA. COPIA: TRABAJADOR

COD 0931332-0  
PEOPLE SOFT 492

