



UNIVERSIDAD
AGRARIA DEL ECUADOR

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR
2026

UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

- Que,** el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;
- Que,** el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, enuncia: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”;
- Que,** el artículo 350 de la Norma Fundamental, establece: “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”;
- Que,** el artículo 351 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”;
- Que,** el artículo 352 de la Carta Magna, refiere: “El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados (...)”;

Que, el artículo 353 de la Norma Suprema, preceptúa: “El sistema de educación superior se regirá por: 1. Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva (...)”;

Que, el artículo 355 de la Norma Fundamental, indica: “El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte (...)”;

Que, el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior en, establece: “Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: (...) c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas (...)”;

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala: “El Sistema de Educación Superior se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global.

El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley”;

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: “El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. En el ejercicio de autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas.

Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas”;

Que, el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala: “El personal no académico de las instituciones de educación superior públicas y organismos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público, de conformidad con las reglas generales. El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares, se regirá por el Código del Trabajo.

Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación (...);

Que, el artículo 147 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: “El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí, lo mismo que con actividades de dirección, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución, esta Ley, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y el régimen especial establecido en esta Ley para las instituciones de educación superior particulares”;

Que, el artículo 149 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala: “Las y los profesores e investigadores de las universidades y escuelas politécnicas serán: titulares, invitados, ocasionales, honorarios y eméritos. La dedicación podrá ser: a tiempo completo, a medio tiempo y a tiempo parcial; y, previo acuerdo, exclusiva o no exclusiva. La dedicación a tiempo completo será de cuarenta horas semanales; a medio tiempo de veinte horas semanales; y, a tiempo parcial de menos de veinte horas semanales. Las y los profesores e investigadores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares. Las y los profesores e investigadores podrán desempeñar simultáneamente dos o más cargos en el sistema educativo, público o particular, siempre y cuando la dedicación de estos cargos no sea a tiempo completo y no afecte la calidad de la educación superior.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de las instituciones de educación superior, normará los requisitos y los respectivos concursos, así como la clasificación y las limitaciones de los profesores”;

Que, el artículo 150 de la Ley antes referida, prescribe: "Para ser profesor o profesora titular principal de una universidad o escuela politécnica pública o particular del Sistema de Educación Superior se deberá cumplir con los siguientes requisitos: a] Tener título de posgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente] afín al campo amplio de conocimiento en el que desempeñará sus actividades académicas o reconocimiento de trayectoria, según lo establecido en la presente Ley y la normativa pertinente; b] Haber

realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en el campo amplio de conocimiento afín al desempeño de sus actividades académicas; c] Ser ganador del correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y, d] Tener cuatro años de experiencia docente, y reunir los requisitos adicionales, señalados en los estatutos de cada universidad o escuela politécnica, en ejercicio de su autonomía responsable, los que tendrán plena concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. Los profesores titulares agregados o auxiliares deberán contar como mínimo con título de maestría afín al área en que ejercerán la cátedra, los demás requisitos se establecerán en el reglamento respectivo";

Que, el artículo 153 de la Ley precitada, determina: "Los requisitos para ser profesor o profesora invitado, ocasional u honorario serán establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. En el caso de las instituciones de educación superior que impartan formación en artes, se tomará en cuenta de manera adicional, el reconocimiento a la trayectoria, según lo establecido en la presente Ley y la normativa pertinente. Los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas que no impartan cursos o materias relacionados exclusivamente con niveles académicos de formación militar, se regirán bajo los parámetros y requisitos de esta Ley";

Que, el artículo 151 de la misma Ley, en relación a la evaluación integral del personal académico de las instituciones de educación superior, señala: "Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes (...)".

Que, el artículo 156 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: "En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior contarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático";

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone: "Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: (...)".

En razón de las especificidades propias de la naturaleza de sus actividades, y la implementación de regímenes particulares que su actividad implica, el Ministerio del Trabajo establecerá y regulará lo atinente a remuneraciones y supervisará y controlará la aplicación de los regímenes especiales de administración de personal establecidos en las leyes que regulan a la Función Legislativa, Magisterio, Servicio Exterior y a los miembros activos de la Comisión de Tránsito del Guayas; en lo relacionado con el

personal ocasional la Función Legislativa observará lo previsto en su ley específica; los docentes del Magisterio y docentes universitarios se regularán en lo atinente a ascensos, evaluaciones y promociones por sus leyes específicas, excluyéndose de dichos procesos al personal técnico docente y administrativo que se regulará por esta ley al igual que se regulará por las disposiciones de este cuerpo normativo el personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración y de la Comisión de Tránsito del Guayas. (...)”

- Que,** el artículo 84 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala: “El personal docente comprendido en todos los niveles y modalidades gozará de estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, percibirá una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Estarán sujetos a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio. Así como los docentes e investigadores de las universidades que se regirán por la Ley de Educación Superior, en función a lo consagrado en el Artículo 355 de la Constitución.”
- Que,** a través de Resolución RPC-SE-19-No.055-2021, de 09 de junio de 2021, el Pleno del CES expidió el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior; el mismo se encuentra publicado en el Cuarto Suplemento del Registro Oficial No.506 , 30 de Julio 2021;
- Que,** mediante Resolución RPC-SE-04-No.007-2025, de 09 de junio de 2025, el Pleno del CES resolvió aprobar en segundo debate la intervención integral de la Universidad Agraria del Ecuador y designó a los miembros de la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la referida Universidad;
- Que,** en Resolución RPC-SO-38-No.582-2025, de 01 de octubre de 2025, el Pleno del CES resolvió: “Artículo 1.- Aprobar la prórroga de la intervención integral de la Universidad Agraria del Ecuador, por el plazo de doce (12) meses, esto es, desde el 16 de octubre de 2025 hasta el 16 de octubre de 2026 (...) Artículo 3.- Solicitar a la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la Universidad Agraria del Ecuador, que en el término de diez (10) días, modifique el Plan de Intervención de la Universidad Agraria del Ecuador, en función de la prórroga aprobada en el artículo 1 de esta Resolución”;
- Que,** a través de Resolución RPC-SO-42-No.636-2025, de 29 de octubre de 2025, el Pleno del CES resolvió: “Artículo Único.- Aprobar un nuevo plazo para la entrega del Plan de Intervención de la Universidad Agraria del Ecuador 2025-2026, hasta el 30 de octubre de 2025, conforme a lo solicitado por el Presidente de la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la Universidad Agraria del Ecuador en el Memorando CES-CIFIUAE-2025-0157-M de 28 de octubre de 2025”;
- Que,** mediante Resolución RPC-SO-44-No.671-2025, resuelve: “Artículo Único.- Dar por conocido y aprobado el Plan de Intervención y Fortalecimiento Institucional presentado por la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la Universidad Agraria del Ecuador, remitido por la Consejera Académica Designada para el

Seguimiento al proceso de intervención para la Universidad Agraria del Ecuador mediante Memorando CES-SPIUAE-2025-0103-M de 10 de noviembre de 2025.”

Que, en Resoluciones Nro. R-CIFI-UAE-SE-No.014-113-2026, de 26 de enero de 2026, y Nro. R-CIFI-UAE-SO-No.006-115-2026, de 27 de enero de 2026, la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la Universidad Agraria del Ecuador, como máximo Órgano Colegiado Superior, en la Sexta Sesión Ordinaria aprobó el Estatuto de la Universidad Agraria del Ecuador;

Que, el artículo 28 del Estatuto, dispone: “Obligaciones y atribuciones del Honorable Consejo Universitario (HCU): Son obligaciones y atribuciones del Honorable Consejo Universitario (HCU), como máxima autoridad institucional y de gobierno de la Universidad: (...) 2. Expedir, reformar o derogar, en dos debates, los reglamentos internos, instructivos y resoluciones de carácter general, previos informes técnicos. (...)”

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 28, numeral 2 del Estatuto de la Universidad Agraria del Ecuador, el Órgano Colegiado Superior, en ejercicio de sus obligaciones y atribuciones,

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR

Título Preliminar

ÁMBITO, OBJETO, PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO

Art. 1.- Ámbito. - Las presentes disposiciones son de cumplimiento obligatorio para la Universidad Agraria del Ecuador y serán aplicables a: (i) su personal académico; (ii) las investigadoras e investigadores; (iii) autoridades académicas; y (iv) los órganos, dependencias e instancias que integran la Universidad, en el marco de sus competencias.

Art. 2.- Objeto. - El presente Reglamento tiene por objeto regular la carrera y el escalafón del personal académico, del personal de apoyo académico y de las autoridades académicas de la Universidad Agraria del Ecuador.

En particular, establece las normas y procedimientos sobre: ingreso, carrera, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación aplicables al personal académico, al personal de apoyo académico y a las autoridades académicas, conforme al ámbito de competencias de la Universidad.

Art. 3.- Personal académico y personal de apoyo académico. - Para efectos del presente Reglamento:

1. **Personal académico:** Está conformado por profesoras y profesores, así como por investigadoras e investigadores, de la Universidad Agraria del Ecuador.
2. **Personal de apoyo académico:** Integran este grupo los técnicos docentes, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio y ayudantes de docencia e investigación de la Universidad, quienes realizan actividades vinculadas a la docencia y la investigación que no corresponden al personal académico y que, por la naturaleza de sus funciones, no constituyen personal administrativo.

Título I
DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD QUE DESARROLLA
ACTIVIDADES EN TERCER NIVEL DE GRADO Y CUARTO NIVEL

Capítulo I
PERSONAL ACADÉMICO

Sección I
TIPOLOGÍA, ACTIVIDADES Y RÉGIMEN DE DEDICACIÓN DEL PERSONAL
ACADÉMICO

Parágrafo I
TIPOLOGÍA

Art. 4.- Tipos de personal académico. – El personal académico de la Universidad Agraria del Ecuador se clasifica en:

a) Personal académico titular

Son titulares quienes ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador de la Universidad y del Sistema de Educación Superior, mediante concurso público de méritos y oposición, y cuya condición se formaliza con nombramiento permanente, con garantía de estabilidad conforme a la normativa aplicable.

Los titulares se categorizan en:

- a.1. Principales;
- a.2. Agregados; y,
- a.3. Auxiliares.

b) Personal académico no titular

Son no titulares quienes no ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador de la Universidad ni del Sistema de Educación Superior. Su vinculación con la Universidad se establece conforme a la modalidad correspondiente, sin estabilidad propia del nombramiento permanente.

Los no titulares se clasifican en:

b.1. Ocasionales: vinculados mediante contrato ocasional, de conformidad con la normativa vigente.

b.2. Invitados: vinculados para actividades específicas de docencia o investigación, mediante contrato de servicios profesionales u otra figura jurídica permitida por la normativa aplicable.

b.3. Honorarios: designados por su mérito o trayectoria para apoyar actividades académicas específicas; su participación podrá instrumentarse mediante reconocimiento honorífico y, de corresponder, mediante contrato de servicios profesionales por actividades concretas, sin generar relación de dependencia.

b.4. Eméritos: quienes, por su destacada trayectoria y aportes a la Universidad, reciben una distinción honorífica; su participación académica, cuando se requiera, podrá formalizarse mediante acuerdos institucionales y/o contratos de servicios profesionales, sin constituir relación laboral de dependencia ni incorporación al escalafón.

Parágrafo II

ACTIVIDADES

Art. 5.- Actividades del personal académico. – El personal académico titular y no titular de la Universidad Agraria del Ecuador desarrollará, en el marco de sus funciones, actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

De acuerdo con las necesidades institucionales, el personal académico titular podrá, adicionalmente, cumplir actividades de gestión educativa y otras actividades administrativas que le fueren asignadas conforme a la normativa interna aplicable.

De manera excepcional y cuando exista necesidad institucional debidamente justificada, el personal académico no titular en calidad de ocasional podrá realizar actividades de gestión educativa, únicamente en los siguientes casos:

- a) Dirigir y/o coordinar carreras o programas;
- b) Dirigir y/o gestionar procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad, en los distintos niveles de organización académica e institucional;
- c) Organizar y/o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
- d) Diseñar proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;
- e) Participar como evaluador o facilitador académico externo del Consejo de Educación Superior, del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, del órgano rector de la política pública de educación superior, o de otros organismos públicos de investigación o desarrollo tecnológico.

Para el ejercicio de las actividades previstas en el inciso anterior, se requerirá informe(s) justificativo(s) emitido(s) por las instancias competentes, conforme al procedimiento interno que se establezca.

Las normas sobre jornadas de trabajo previstas en la Ley Orgánica de Servicio Público y en el Código del Trabajo no serán aplicables al desarrollo de las actividades del personal académico y

del personal de apoyo académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas, conforme al régimen especial previsto en la normativa de educación superior.

Art. 6.- Actividades de docencia. – Son actividades de docencia del personal académico de la Universidad Agraria del Ecuador, entre otras, las siguientes:

- a) Impartir clases; en la modalidad de aprendizaje presencial, y todas aquellas que fueren creadas por la Universidad Agraria del Ecuador, tanto en el aspecto teórico y/o práctico de la cátedra a su cargo. En caso de que las clases sean impartidas fuera de las instalaciones de la Universidad Agraria del Ecuador, estas deberán ser debidamente autorizadas y aprobadas dentro de la planificación académica.
- b) Planificar, ejecutar y actualizar contenidos de clases, seminarios, talleres u otras actividades académicas;
- c) Diseñar y elaborar material didáctico, guías docentes y/o sílabos;
- d) Diseñar y elaborar libros de texto u otros recursos académicos;
- e) Orientar y acompañar a las y los estudiantes mediante tutorías individuales o grupales, en las modalidades de estudio que la Universidad oferta;
- f) Realizar visitas de campo y tutorías académicas;
- g) Dirigir, dar seguimiento y evaluar prácticas o pasantías pre-profesionales, conforme a la normativa aplicable;
- h) Preparar, elaborar, aplicar y calificar evaluaciones, exámenes, trabajos, prácticas u otros instrumentos de evaluación;
- i) Dirigir trabajos para la obtención del título o grado académico, de conformidad con la normativa vigente;
- j) Dirigir y/o participar en proyectos de experimentación e innovación docente;
- k) Diseñar e impartir cursos de educación continua, capacitación, actualización y perfeccionamiento;
- l) Participar y/o organizar colectivos académicos de debate, capacitación e intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
- m) Aplicar herramientas pedagógicas de investigación formativa, sistematización y otras metodologías como soporte o parte del proceso de enseñanza-aprendizaje;
- n) Participar como docente en cursos de nivelación, en el marco del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión o el que lo sustituya;
- o) Orientar, capacitar y acompañar al personal académico vinculado a los procesos de nivelación y admisión, conforme a la normativa vigente;
- p) Coordinar áreas de conocimiento, asignaturas, módulos o componentes curriculares, según corresponda;
- q) Planificar y desarrollar actividades académicas de tercer y cuarto nivel, conforme a la oferta institucional; y,
- r) Las demás que determine la Universidad, en ejercicio de su autonomía responsable y conforme a la normativa aplicable.

El Vicerrectorado Académico propenderá a una distribución equilibrada de las actividades de docencia entre el personal académico, con el fin de ampliar oportunidades y fortalecer capacidades, particularmente respecto de las actividades previstas en el literal i) del presente

artículo. Cuando el personal académico no cuente con formación o experiencia suficiente para dirigir trabajos de titulación o de grado, la Universidad implementará mecanismos de capacitación y habilitación previa para el desarrollo de dichas competencias.

De acuerdo con la necesidad académica, la Universidad podrá contar con ayudantes de cátedra, quienes asistirán al personal académico, observando lo previsto en este Reglamento, la normativa institucional sobre prácticas pre-profesionales y la demás normativa vigente.

Art. 7.- Actividades de investigación. – Son actividades de investigación del personal académico de la Universidad Agraria del Ecuador, entre otras, las siguientes:

- a) Diseñar, dirigir y/o ejecutar proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica o proyectos de vinculación articulados a la investigación, que impliquen creación, innovación, difusión y/o transferencia de resultados obtenidos;
- b) Realizar investigación orientada a la comprensión, recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales, conforme a los enfoques y principios institucionales;
- c) Diseñar, elaborar y/o implementar metodologías, instrumentos, protocolos, procedimientos operativos o técnicas de investigación; previa aprobación del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación;
- d) Desarrollar investigación en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales, naturales y/o virtuales, según corresponda;
- e) Participar en congresos, seminarios, conferencias u otros espacios académicos para la presentación de avances y resultados de investigación;
- f) Diseñar y/o participar en redes, programas, grupos o colaboraciones de investigación locales, nacionales e internacionales;
- g) Integrar comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas o académicas indexadas y/o arbitradas, conforme a la normativa aplicable;
- h) Difundir resultados, productos e impactos sociales de la investigación mediante publicaciones, reportes, ponencias u otros medios de divulgación científica;
- i) Dirigir y/o participar en colectivos académicos de debate, seminarios internos o espacios de intercambio para la presentación de avances y resultados de investigación; y,
- j) Las demás que determine la Universidad, a través del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, en el marco de las líneas de investigación institucionales y la ejecución de proyectos y programas debidamente aprobados.

Art. 8.- Actividades de vinculación con la sociedad. – Las actividades de vinculación con la sociedad promueven la integración de la Universidad Agraria del Ecuador con su entorno social y territorial, mediante el diseño y ejecución de programas, proyectos y acciones que generen impacto verificable, contribuyan a la solución de problemas de interés público y fortalezcan el desarrollo local, regional y nacional.

Son actividades de vinculación con la sociedad, entre otras, las siguientes:

- a) Impulsar procesos de cooperación interinstitucional y de desarrollo;

- b) Prestar asistencia técnica, servicios especializados y participar en consultorías que generen beneficio a la colectividad, conforme a la normativa aplicable;
- c) Impartir cursos de educación continua, capacitación, actualización y certificación de competencias, en coordinación con las instancias competentes;
- d) Prestar servicios a la sociedad sin fines de lucro para la Universidad o para su personal académico, tales como análisis de laboratorio especializado, peritaje judicial, revisión técnica documental para instituciones del Estado u otras entidades, entre otras. La participación remunerada en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de vinculación dentro de la dedicación horaria;
- e) Fomentar la constitución, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, redes y otros espacios de participación ciudadana;
- f) Organizar y/o participar en actividades de divulgación, democratización, transferencia y distribución social del conocimiento;
- g) Promover la internacionalización de la comunidad universitaria y propiciar relaciones y cooperación internacional, en el marco de la vinculación;
- h) Desarrollar proyectos de innovación y transferencia que permitan aplicar conocimientos generados en la Universidad en iniciativas productivas o de beneficio social; y,
- i) Las demás que determine la Universidad, por intermedio del Vicerrectorado Académico o el órgano competente, en el marco de las políticas institucionales y de los programas y proyectos debidamente aprobados.

Todas las actividades de vinculación con la sociedad deberán enmarcarse en programas y proyectos orientados a atender y solucionar problemas sociales, ambientales, culturales, patrimoniales, de memoria colectiva, identidad y productivos, con especial atención a los grupos de atención prioritaria, conforme a la normativa vigente y a la planificación institucional.

Art. 9.- Actividades de gestión educativa. – Se consideran actividades de gestión educativa aquellas funciones de dirección, coordinación, planificación, evaluación y representación institucional que contribuyen al gobierno, organización y aseguramiento de la calidad académica de la Universidad Agraria del Ecuador.

Son actividades de gestión educativa, entre otras, las siguientes:

- a) Desempeñar funciones de Rector o Vicerrector, o integrar el órgano colegiado superior;
- b) Desempeñar funciones o cargos de Decano o de jerarquía equivalente;
- c) Dirigir facultades, escuelas, unidades académicas o centros de investigación;
- d) Dirigir y/o coordinar carreras o programas;
- e) Dirigir y/o gestionar los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad, en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
- f) Organizar y/o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
- g) Desempeñar cargos tales como editor académico, director o miembro de comités editoriales de publicaciones académicas o científicas;
- h) Diseñar y/o coordinar proyectos de creación, rediseño o actualización de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;

- i) Integrar, en calidad de consejera o consejero académico, los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior, tales como el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES); en estos casos, la dedicación se reconocerá como equivalente a tiempo completo, conforme a la normativa aplicable;
- j) Ejercer cargos de nivel jerárquico superior en el órgano rector de la política pública de educación superior; en estos casos, la dedicación se reconocerá como equivalente a tiempo completo, conforme a la normativa aplicable;
- k) Ejercer cargos directivos de carácter científico en institutos públicos de investigación;
- l) Participar como delegada o delegado institucional ante organismos públicos u otros que formen parte del Sistema de Educación Superior, así como ante sociedades científicas o académicas, cuando corresponda;
- m) Participar como evaluador o facilitador académico externo del CES, del CACES, del órgano rector de la política pública de educación superior u otros organismos públicos de investigación o desarrollo tecnológico;
- n) Participar como representantes gremiales, de conformidad con el Estatuto de la Universidad, en las sesiones del órgano colegiado superior; y,
- o) Las demás que determine la Universidad, a través del órgano competente, en ejercicio de su autonomía responsable y conforme a la normativa vigente.

Parágrafo III RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

Art. 10.- Régimen de dedicación del personal académico. – El personal académico de la Universidad Agraria del Ecuador, en función del tiempo semanal de trabajo, tendrá una de las siguientes modalidades de dedicación:

- a) Tiempo completo: cuarenta (40) horas semanales;
- b) Medio tiempo: veinte (20) horas semanales; y,
- c) Tiempo parcial: menos de veinte (20) horas semanales.

El cumplimiento de la dedicación se verificará con base en el logro de resultados y productos derivados de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y, cuando corresponda, gestión educativa, conforme a la planificación institucional.

Para estos efectos, el Honorable Consejo Universitario aprobará y establecerá mediante reglamento el procedimiento de planificación, seguimiento y evaluación integral del personal académico, acorde con lo previsto en el presente Reglamento y la normativa institucional aplicable.

Art. 11.- Horas de docencia del personal académico titular a tiempo completo. – El personal académico titular con dedicación a tiempo completo tendrá la siguiente carga horaria semanal de docencia directa (clases):

- a) Personal académico auxiliar: mínimo ocho (8) y máximo veinte (20) horas;
- b) Personal académico agregado: mínimo ocho (8) y máximo dieciocho (18) horas;

c) Personal académico principal: mínimo ocho (8) y máximo dieciséis (16) horas.

La Universidad, con base en la evaluación de desempeño, los resultados del personal académico y las necesidades institucionales, podrá ajustar la carga horaria de docencia del personal académico titular para el desarrollo de proyectos y actividades de investigación, vinculación con la sociedad y/o gestión educativa, siempre que:

- i. exista justificación técnica y planificación aprobada por la instancia competente;
- ii. cuente con la aprobación del Vicerrectorado Académico; y,
- iii. se garantice una carga mínima de tres (3) horas semanales de docencia directa (clases).

De igual forma, de manera excepcional y por necesidades institucionales debidamente justificadas, la Universidad podrá incrementar la carga de docencia directa del personal académico agregado y principal hasta un máximo de veinte (20) horas semanales, previa aprobación del Honorable Consejo Universitario conforme al procedimiento institucional de planificación y evaluación.

Art. 12.- Horas de docencia del personal académico titular a medio tiempo. – El personal académico titular con dedicación a medio tiempo deberá impartir una carga semanal de docencia directa (clases) de un mínimo de seis (6) y un máximo de doce (12) horas, conforme a la planificación académica institucional.

Art. 13.- Horas de docencia del personal académico titular a tiempo parcial. – El personal académico titular con dedicación a tiempo parcial deberá impartir una carga semanal de docencia directa (clases) de, al menos, dos (2) y hasta once (11) horas, conforme a la planificación académica institucional y a las necesidades del servicio educativo.

Art. 14.- Horas de dedicación para otras actividades de docencia. – Por cada hora de docencia directa (clases) impartida, el personal académico dedicará tiempo adicional para otras actividades de docencia, conforme a los siguientes rangos:

- a) Máximo: hasta una (1) hora adicional por cada hora de clase impartida;
- b) Mínimo: al menos el sesenta por ciento (60%) del total de horas de clase impartidas.

Para el cómputo de estas otras actividades de docencia deberán considerarse, de manera obligatoria, las previstas en los literales b) y h) del artículo 6 de este Reglamento.

En ningún caso, la suma total de horas destinadas a actividades académicas podrá exceder el tiempo máximo correspondiente a la modalidad de dedicación del personal académico, conforme al presente Reglamento.

Art. 15.- Horas de dedicación para otras actividades del personal académico. – El personal académico titular y el personal académico no titular en calidad de ocasional deberán cumplir, de manera obligatoria, la jornada semanal prevista en el artículo 10 del presente Reglamento, mediante la ejecución planificada de actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y, cuando corresponda, gestión educativa, conforme a la normativa institucional aplicable.

Únicamente quienes desempeñen las funciones de directoras o directores de carrera, o coordinadoras de programas, podrán dedicar hasta veinte (20) horas semanales a actividades de gestión educativa, de acuerdo con la planificación, asignación de responsabilidades y necesidades institucionales, debidamente aprobadas por la instancia competente.

El personal académico con dedicación a tiempo completo podrá desempeñar otros cargos a medio tiempo o tiempo parcial en el sector público o privado, siempre que ello sea compatible con su régimen de dedicación, con el cumplimiento de sus obligaciones institucionales y con lo previsto en la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo, según corresponda.

Art. 16.- Ejercicio de actividades de gestión educativa del personal académico con dedicación a medio tiempo o tiempo parcial. – El personal académico con dedicación a medio tiempo o tiempo parcial no podrá desempeñar, con carácter ordinario, funciones de dirección ni actividades de gestión educativa.

De manera excepcional, y únicamente por necesidades institucionales debidamente justificadas, podrá asignársele el cumplimiento de las actividades previstas en el artículo 5 del presente Reglamento, conforme a la planificación institucional y previa autorización de la instancia competente.

Art. 17.- Carga horaria para autoridades académicas. – Los cargos de Decano, en ejercicio de su autonomía responsable, serán de libre nombramiento y remoción.

A dichas autoridades, con dedicación a tiempo completo, se les podrá reconocer hasta doce (12) horas semanales para el desarrollo de actividades de docencia y/o investigación en la propia Universidad, sin perjuicio del cumplimiento de sus funciones de dirección y gestión.

El Vicerrectorado Académico aprobará el número de horas que se reconocerán en cada caso, conforme a la planificación institucional, las necesidades académicas y el procedimiento interno aplicable.

Art. 18.- Actividades no permitidas a las máximas autoridades y autoridades académicas. – Las máximas autoridades de la Universidad Agraria del Ecuador no podrán realizar, de manera directa, actividades de consultoría institucional ni de prestación de servicios institucionales tales como asesoría técnica, consultorías u otras que constituyan fuentes de ingreso para la Universidad, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones propias de su cargo. Esta prohibición no incluye el ejercicio de actividades de docencia en educación superior, en todos sus niveles, conforme a la planificación institucional.

Asimismo, las máximas autoridades y las autoridades académicas no podrán ejercer la función de representante docente ante los organismos de cogobierno, ni desempeñar simultáneamente otros cargos o funciones de los previstos en el artículo 9, literales c), d), e), f), h), i) del presente Reglamento.

Art. 19.- Modificación del régimen de dedicación. – El régimen de dedicación del personal académico titular de la Universidad podrá modificarse, de manera temporal o permanente, en atención a la necesidad institucional, previa autorización del Honorable Consejo Universitario de

la Universidad Agraria del Ecuador, de conformidad con el Estatuto y la normativa interna aplicable, y una vez verificada la disponibilidad de recursos financieros, en ejercicio de la autonomía financiera.

Para que proceda la modificación del régimen de dedicación, el personal académico deberá solicitarla o consentirla expresamente, dejando constancia de su aceptación en el expediente correspondiente.

En ningún caso la modificación temporal del régimen de dedicación podrá entenderse como derecho adquirido, ni generará expectativa legítima de permanencia, debiendo sujetarse al plazo y condiciones de su autorización.

En caso de modificación permanente, la Universidad salvaguardará en todo momento los derechos del personal académico, conforme a la normativa vigente y a los principios de estabilidad, razonabilidad y seguridad jurídica.

Art. 20.- Condiciones para la modificación del régimen de dedicación. – Podrá concederse el cambio de dedicación del personal académico titular de la Universidad, conforme a las necesidades institucionales y a la normativa interna aplicable, observando las siguientes condiciones:

- a) **Incremento de dedicación por necesidad institucional.** – Por necesidad institucional debidamente justificada y con el acuerdo expreso del personal académico titular, podrá modificarse la dedicación de tiempo parcial o medio tiempo a tiempo completo. La duración de esta modificación se determinará en función de los requerimientos institucionales y del acto administrativo que la autorice. En ningún caso el personal académico titular será sometido a condiciones desfavorables o discriminatorias para la modificación de su carga horaria, en comparación con las aplicables al personal académico ocasional.
- b) **Disponibilidad presupuestaria y planificación.** – Cuando la modificación implique incremento de horas de dedicación, deberá acreditarse la disponibilidad presupuestaria y su inclusión en la planificación anual correspondiente, conforme a los procedimientos institucionales.
- c) **Reducción de dedicación por desempeño de cargos.** – Podrá modificarse la dedicación de tiempo completo a tiempo parcial cuando el personal académico titular vaya a desempeñar un cargo administrativo de libre nombramiento y remoción o de período fijo, en la misma Universidad o en una entidad u organismo del sector público o privado, siempre que exista compatibilidad normativa. En estos casos, la Universidad adoptará las medidas administrativas necesarias para facilitar el cumplimiento de la jornada en la entidad respectiva, garantizando la continuidad de las actividades académicas planificadas. Finalizadas dichas funciones, el personal académico se reincorporará a la dedicación y demás condiciones vigentes previas a la modificación, salvo que exista una nueva autorización conforme al presente Reglamento.
- d) **Reducción temporal a solicitud del personal académico.** – Podrá modificarse, de manera temporal, la dedicación de tiempo completo a medio tiempo o a tiempo parcial,

hasta por doce (12) meses, cuando el personal académico titular lo solicite y siempre que se garantice la ejecución de las actividades académicas e institucionales planificadas. Esta modificación podrá renovarse únicamente conforme al procedimiento y evaluación institucional que se establezca, sin constituir derecho adquirido.

Una vez finalizadas las funciones establecidas en este artículo el personal académico se reincorporará de manera automática al cumplimiento del plazo de la modificación, con la dedicación horaria y demás condiciones fijadas antes de la modificación.

De requerir el personal académico terminar de manera anticipada el plazo fijado para la modificación, deberá este solicitar al Rector de la Agraria del Ecuador, para efectuarse el trámite correspondiente.

Sección II

VINCULACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 21.- Requisitos generales de ingreso. – El personal académico que ingrese a la Universidad Agraria del Ecuador deberá presentar su hoja de vida y la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

La persona aspirante a integrar el personal académico de la Universidad deberá cumplir, además, en lo que fuere pertinente, con los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de dieciocho (18) años y encontrarse en el pleno ejercicio de los derechos previstos en la Constitución de la República y la ley, para el desempeño de una función pública;
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser deudor de un proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c) No estar incurso en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- d) Haber sufragado, cuando exista obligación legal de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la ley;
- e) No encontrarse en mora en el pago de créditos a favor de entidades u organismos del sector público, con excepción de lo previsto en el artículo 9 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP);
- f) Presentar la declaración patrimonial juramentada, que incluirá:
 - Autorización para el levantamiento del sigilo de cuentas bancarias, conforme a la normativa aplicable;
 - Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,
 - Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente.
- g) Haber sido declarada triunfadora o declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, cuando corresponda;
- h) No registrar antecedentes penales por delitos de violencia contra las mujeres o abuso sexual, conforme al certificado emitido por la autoridad competente; e,
- i) Los demás requisitos previstos en la Constitución de la República y la ley.

No se considerarán títulos extranjeros no oficiales para el cumplimiento de los requisitos de titulación establecidos en este Reglamento.

Los títulos de tercer y cuarto nivel deberán encontrarse debidamente registrados ante el órgano rector de la política pública de educación superior, conforme a la normativa vigente.

Art. 22.- Prohibición de vinculación en el sistema educativo. – Los miembros del personal académico no podrán desempeñar simultáneamente dos o más cargos en el sistema educativo, público o particular, bajo la modalidad de dedicación a tiempo completo.

La Universidad verificará el cumplimiento de esta prohibición al momento del ingreso y durante la vigencia de la relación, sin perjuicio de las excepciones o compatibilidades previstas en la normativa aplicable.

Art. 23.- Nepotismo. – Se prohíbe a la autoridad nominadora y a toda autoridad, servidora o servidor que intervenga o influya, de forma directa o indirecta, en procesos de designación, nombramiento, posesión, contratación, evaluación, renovación o terminación, disponer, favorecer o permitir la vinculación con la Universidad Agraria del Ecuador, bajo cualquier modalidad, de:

- su cónyuge o conviviente en unión de hecho; y,
- sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

La prohibición se aplica, en el ámbito de sus competencias, a:

- a) Máximas autoridades y autoridades académicas (Rectorado, Vicerrectorados, Decanatos y equivalentes);
- b) Miembros del Honorable Consejo Universitario y demás órganos colegiados con atribuciones de designación, aprobación o control; y,
- c) Directoras, directores, coordinadoras, coordinadores y responsables de carreras, programas, escuelas, unidades, institutos, centros de investigación, laboratorios o dependencias académicas, respecto de vinculaciones en su propia unidad o en aquellas sobre las que ejerzan influencia funcional o jerárquica.

Declaración, excusa y abstención. – Quien tenga los vínculos señalados en este artículo deberá declarar el conflicto de interés y excusarse de intervenir en cualquier etapa del proceso, incluyendo planificación, convocatoria, integración de comisiones, emisión de informes, calificación, recomendación, autorización, suscripción, renovación y evaluación, bajo responsabilidad administrativa.

Si, al momento de la posesión de la autoridad nominadora, su cónyuge, conviviente o parientes hasta los grados indicados se encontraren vinculados como personal académico o de apoyo académico no titular mediante contratos ocasionales o de servicios profesionales, dichos contratos se mantendrán vigentes hasta su vencimiento, y la autoridad nominadora quedará impedida de intervenir o autorizar su renovación, prórroga o modificación.

La renovación excepcional de estos contratos procederá únicamente para asegurar la continuidad del servicio educativo, hasta la finalización del período académico iniciado en el ejercicio fiscal

anterior y que concluya en el siguiente, conforme al procedimiento interno y con motivación expresa.

Los cargos de libre nombramiento y remoción con vínculo de parentesco o afinidad con una autoridad nominadora se darán por concluidos con la posesión de dicha autoridad, conforme a la normativa aplicable.

En caso de delegación, la delegada o delegado no podrá nombrar, posesionar, contratar ni suscribir contratos ocasionales o civiles de servicios profesionales con personas que mantengan los vínculos previstos en este artículo con la autoridad nominadora titular o con la autoridad delegada.

Se exceptúa al personal académico o de apoyo académico titular cuyo nombramiento sea anterior a la elección y posesión de la autoridad nominadora, sin perjuicio del deber de declarar conflicto de interés y abstenerse en decisiones que le favorezcan.

Parágrafo I PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR

Art. 24.- Requisitos para la vinculación del personal académico ocasional. – Para vincularse como personal académico ocasional, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, la persona aspirante deberá acreditar:

- a) Poseer, al menos, el grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido y registrado por el órgano rector de la política pública de educación superior, en un campo amplio del conocimiento vinculado a las actividades de docencia o investigación que desarrollará;
- b) Contar con, al menos, doce (12) meses de experiencia en educación superior o veinticuatro (24) meses de experiencia profesional, en un campo amplio afín al área de conocimiento a la que se vincula;
- c) Acreditar un mínimo de noventa y seis (96) horas de capacitación en los últimos cuatro (4) años en el campo de conocimiento relacionado con sus actividades de docencia o investigación, de las cuales al menos el veinticinco por ciento (25%) (24 horas) deberán corresponder a formación pedagógica; y,
- d) Acreditar, al menos, una (1) obra de relevancia o un (1) artículo publicado en revista indexada en bases de datos internacionales, conforme a los criterios institucionales aplicables.

Art. 25.- Carga horaria de docencia y tiempo de vinculación del personal académico ocasional. – El personal académico ocasional tendrá la siguiente carga horaria semanal de docencia directa (clases), según su dedicación:

- a) Tiempo parcial: mínimo dos (2) y máximo once (11) horas;
- b) Medio tiempo: mínimo seis (6) y máximo doce (12) horas;
- c) Tiempo completo: mínimo ocho (8) y máximo veintidós (22) horas.

El personal académico ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia. El tiempo máximo de vinculación en esta modalidad será de hasta siete (7) años acumulados, contados desde la fecha de ingreso a la Universidad, conforme a las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria.

La Universidad establecerá los mecanismos de evaluación que sustenten la renovación o suscripción de nuevos contratos, promoviendo el desarrollo profesional y académico, en concordancia con los objetivos y planes institucionales. En ningún caso, la duración o renovación de contratos ocasionales generará derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.

Las y los estudiantes que se encuentren cursando un programa doctoral en la Universidad podrán ser contratados como personal académico ocasional a tiempo parcial, siempre que la actividad docente o investigativa se encuentre vinculada a su formación doctoral, exista necesidad institucional y se cuente con certificación presupuestaria.

De manera excepcional, y con base en la evaluación de desempeño y necesidades institucionales, la Universidad podrá ajustar la carga horaria de docencia del personal académico ocasional para el desarrollo de proyectos de investigación o vinculación con la sociedad, previa aprobación del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, garantizando en todo caso una carga mínima de tres (3) horas semanales de docencia directa (clases).

Art. 26.- Becas y ayudas económicas para el personal académico ocasional. – La Universidad podrá otorgar becas y ayudas económicas al personal académico ocasional para la realización de estudios de posgrado, conforme a la normativa institucional vigente. Las condiciones para su otorgamiento, ejecución y devengamiento se establecerán en el reglamento respectivo.

Para el otorgamiento de becas o ayudas económicas se requerirá planificación institucional y el correspondiente análisis etario, a fin de precautelar el correcto devengamiento y garantizar, en todos los casos, que este pueda cumplirse en la Universidad antes de la jubilación de la persona beneficiaria.

Art. 27.- Requisitos del personal académico invitado. – Para vincularse como personal académico invitado, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento y previa justificación de la unidad académica requirente, la persona aspirante deberá acreditar:

- a) Contar, al menos, con título de maestría; o, en su defecto, reconocido prestigio académico, científico, cultural, profesional o empresarial, por servicios relevantes a la humanidad, la región o el país. La Universidad dará preferencia a perfiles que, adicionalmente, cuenten con título de grado afín al campo amplio del conocimiento relacionado con su formación de cuarto nivel;
- b) Cuando vaya a ejercer actividades dentro de un programa doctoral, contar con el grado de doctor (PhD. o su equivalente) en el campo amplio del conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una institución de educación superior o de investigación, conforme a la Ley Orgánica de Educación Superior; y,

- c) Acreditar experiencia de, al menos, veinticuatro (24) meses en educación superior, investigación y/o experiencia profesional en el campo de conocimiento correspondiente.
- d) Para docentes invitados de investigación, una forma alternativa de acreditar la experiencia es tener, al menos, cuatro (4) publicaciones en revistas de alto impacto (Q1–Q2) indexadas en Scimago/Scopus y/o WOS/JCR, en calidad de primer o último autor (senior); o, en su defecto, más de 20 publicaciones en revistas de alto impacto (Q1–Q2) indexadas en Scimago/Scopus y/o WOS/JCR, cualquier posición de autoría. Esta comprobación se dará directamente de Scimago/Scopus y/o WOS/JCR.

La contratación del personal académico invitado se realizará previo informe motivado de la facultad o unidad requirente, y con la aprobación Vicerrector Académico o Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, según corresponda, de conformidad con la normativa interna aplicable; y autorizado por el Rector.

Art. 28.- Vinculación del personal académico invitado. – La vinculación contractual del personal académico invitado no podrá exceder de veinticuatro (24) meses acumulados, o su equivalente en horas, bajo la modalidad de servicios profesionales o civiles, con excepción del personal académico residente en el exterior, así como del personal académico de programas de doctorado, maestrías y proyectos de investigación, a los cuales no se aplica un tiempo máximo.

En el contrato se deberá especificar, según corresponda, el tiempo de dedicación o los productos/entregables comprometidos, así como las actividades de docencia, investigación y/o vinculación con la sociedad que desarrollará. En ningún caso el personal académico invitado podrá realizar actividades de gestión educativa.

El personal académico invitado podrá ser contratado cuando se justifique que las actividades a desarrollar son de carácter específico y no pueden ser ejecutadas por el personal académico titular de la Universidad, y siempre que se trate de alguno de los siguientes supuestos:

- a) Impartición de cursos, seminarios o conferencias de corta duración, cuyo lapso sea inferior al de un período académico;
- b) Actividades docentes, hasta por un período académico;
- c) Actividades de investigación que requieran un nivel de experticia del que no disponga la Institución; y,
- d) Otras actividades necesarias para atender necesidades institucionales emergentes, debidamente justificadas en informes de las facultades o unidades requirentes, aprobados por el Vicerrectorado Académico o por el Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, según corresponda.

Art. 29.- Requisitos del personal académico honorario. – La Universidad podrá vincular como personal académico honorario a profesionales nacionales o extranjeros de reconocido prestigio, que desarrollen su actividad dentro o fuera del ámbito académico y que acrediten méritos excepcionales en su especialidad, con el objeto de colaborar de manera complementaria en actividades de docencia, investigación y/o vinculación con la sociedad.

Para ser personal académico honorario se requerirá:

- a) Contar con título de cuarto nivel o, en su defecto, gozar de prestigio comprobado académico, científico, cultural, profesional o empresarial, por servicios relevantes a la humanidad, la región o el país;
- b) Acreditar al menos diez (10) años de trayectoria destacada como autoridad, docente, investigadora/investigador o experta/experto en una institución pública o privada, con afinidad a las actividades que desempeñará en la Universidad; y,
- c) Contar con un historial académico, investigativo o profesional destacado, respaldado con documentación verificable en su hoja de vida, la cual será verificada por la Dirección de Talento Humano.

La calidad de personal académico honorario será otorgada por el Honorable Consejo Universitario, previo informe motivado de la(s) facultad(es) requirente(s), con aprobación del Vicerrectorado Académico o Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, según corresponda, y con la respectiva certificación presupuestaria, cuando aplique.

Art. 30.- Vinculación del personal académico honorario. – El personal académico con la distinción de honorario podrá vincularse cuando exista necesidad institucional debidamente justificada, mediante contrato de servicios profesionales o civiles, conforme a la normativa aplicable.

En el contrato se deberá especificar el plazo, el tiempo de dedicación o los productos/entregables, y las actividades de docencia, investigación y/o vinculación con la sociedad que desarrollará. En ningún caso el personal académico honorario podrá realizar actividades de gestión educativa.

Art. 31.- Requisitos del personal académico emérito. – El personal académico con la distinción de emérito es aquel que, por su trayectoria y aportes, ha obtenido méritos excepcionales en docencia, investigación y/o vinculación con la sociedad.

Para otorgar la distinción de personal académico emérito, previa justificación de la unidad académica requirente, se deberá acreditar:

- a) Ser profesor jubilado del sistema de educación superior;
- b) Haber prestado servicios destacados por un período mínimo de quince (15) años como personal académico titular en la Universidad; y,
- c) Contar con un historial académico y de investigación destacado, respaldado con documentación verificable en su hoja de vida y avalado por la Dirección de Talento Humano. Para la valoración del historial se considerará, además, la evaluación integral de desempeño.

La calidad de personal académico emérito será otorgada por el Honorable Consejo Universitario, previo informe motivado de la(s) facultad(es) requirente(s), con aprobación del Vicerrectorado Académico o Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, según corresponda, y con la respectiva certificación presupuestaria, cuando aplique.

Art. 32.- Vinculación del personal académico emérito. – El personal académico con la distinción de emérito podrá vincularse con la Universidad cuando exista necesidad institucional

debidamente justificada, mediante contrato de servicios profesionales o civiles, conforme a la normativa aplicable.

En el contrato se deberá especificar el plazo, el tiempo de dedicación o los productos/entregables, y las actividades de docencia, investigación y/o vinculación con la sociedad que desarrollará.

Art. 33.- Determinación de la remuneración del personal académico no titular invitado, honorario o emérito.– La remuneración del personal académico no titular invitado, honorario o emérito se determinará con base en los requisitos y condiciones previstos en el presente Reglamento para cada modalidad, considerando además el tiempo de dedicación, las actividades y/o los productos o entregables acordados en el contrato o instrumento de vinculación, conforme a la normativa institucional aplicable y a la disponibilidad presupuestaria.

Parágrafo II PERSONAL ACADÉMICO TITULAR

Art. 34.- Requisitos para el ingreso del personal académico titular Auxiliar 1. – Para el ingreso como miembro del personal académico titular Auxiliar 1 en la Universidad, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, la persona postulante deberá acreditar:

- a) **Formación.** – Contar con, al menos, el grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido y registrado por el órgano rector de la política pública de educación superior, en un campo amplio del conocimiento vinculado a las actividades de docencia o investigación a desarrollar. La Universidad dará preferencia a perfiles que, adicionalmente, cuenten con título de grado afín al campo amplio del conocimiento de su formación de cuarto nivel.
- b) Acreditar competencia lingüística de nivel B1 o equivalente en una lengua diferente al castellano; o haber obtenido su título académico de tercer o cuarto nivel en un país cuya lengua oficial no sea el castellano. Los idiomas ancestrales se considerarán lengua distinta del castellano. Cuando el idioma materno de la persona postulante sea distinto del castellano, deberá acreditar competencia en castellano de nivel B1 o equivalente.
- c) **Experiencia.** – Acreditar, al menos, doce (12) meses de experiencia profesional en docencia en educación superior. Se podrá reconocer como experiencia la labor realizada como personal de apoyo académico, cuando sea pertinente.
- d) **Evaluación de desempeño (cuando corresponda).** – En caso de que la persona postulante haya ejercido docencia en instituciones de educación superior en el último año, acreditar un promedio mínimo de ochenta por ciento (80%) en la evaluación de desempeño correspondiente a dicho período, conforme a los instrumentos aplicables.
- e) **Concurso.** – Ser declarada ganadora o declarado ganador del respectivo concurso público de méritos y oposición, conforme a la normativa vigente y a las bases de la convocatoria.

La producción académica (artículos, obras de relevancia u otros productos) no constituye requisito habilitante para el ingreso como Auxiliar 1; su acreditación se considerará únicamente

como mérito y otorgará puntaje adicional dentro del concurso, conforme a los instrumentos de valoración aplicables.

Art. 35.- Requisitos para el ingreso del personal académico titular Agregado 1. – Para el ingreso como miembro del personal académico titular Agregado 1, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, la persona postulante deberá acreditar:

a) Requisitos de formación:

- Contar con, al menos, el grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido y registrado por el órgano rector de la política pública de educación superior, en el campo amplio del conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación; o contar con el reconocimiento de trayectoria profesional, conforme a la normativa que expida el Consejo de Educación Superior.
- Acreditar competencia lingüística de nivel B2 o equivalente en una lengua diferente al castellano; o haber obtenido su título académico de tercer o cuarto nivel en un país cuya lengua oficial no sea el castellano. Los idiomas ancestrales se considerarán lengua distinta del castellano. Cuando el idioma materno de la persona postulante sea distinto del castellano, deberá acreditar competencia en castellano de nivel B2 o equivalente.
- Acreditar un mínimo de ciento veintiocho (128) horas de formación y capacitación en los últimos cuatro (4) años en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación, de las cuales al menos el 25% (32 horas) deberán corresponder a formación pedagógica.

b) Requisitos de docencia:

- Haber dirigido al menos tres (3) tesis o trabajos de titulación de maestría. Este requisito será equivalente a la dirección de seis (6) tesis o trabajos de titulación de tercer nivel, en los últimos cuatro (4) años. Si la persona postulante cuenta con grado de PhD o equivalente, este requisito podrá cumplirse con la dirección de una (1) tesis doctoral.
- Acreditar un promedio mínimo de ochenta por ciento (80%) en la evaluación de desempeño docente correspondiente a los últimos dos (2) años en los que ejerció docencia, cuando dicha evaluación sea aplicable.
- Acreditar al menos ocho (8) años de experiencia profesional docente en educación superior. Si cuenta con grado de PhD en el campo amplio vinculado a sus actividades de docencia o investigación, bastará acreditar cuatro (4) años de experiencia docente en educación superior.

c) Requisito de producción académica:

- Haber producido al menos dos (2) obras académicas de relevancia; o haber publicado al menos dos (2) artículos en revistas arbitradas ubicadas en el tercer cuartil (Q3) de bases indexadas WOS o Scopus; o un (1) libro monográfico individual, revisado por pares externos y publicado por una editorial académica. Los productos deberán ser afines a la formación académica de la persona postulante y a las actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad que realizará en la Universidad.

d) Requisito de investigación y/o vinculación con la sociedad:

- Haber participado al menos doce (12) meses en actividades de investigación y/o en un (1) proyecto de vinculación con la sociedad, durante los últimos cuatro (4) años.

e) Experiencia profesional:

- Acreditar al menos veinticuatro (24) meses de experiencia profesional afín al ejercicio de su profesión. Esta experiencia podrá acreditarse mediante actividad profesional efectiva, incluyendo aquella desarrollada en instituciones de educación superior cuando exista ejercicio real de la profesión, o mediante equivalencias basadas en producción investigativa, conforme se establezca en las bases del concurso.

f) Concurso:

- Ganar el respectivo concurso público de méritos y oposición, conforme a la normativa vigente y a las bases de la convocatoria.

Art. 36.- Requisitos para el ingreso del personal académico titular Principal 1. – Para el ingreso como miembro del personal académico titular Principal 1 en la Universidad, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, la persona postulante deberá acreditar:

a) Requisitos de formación:

- Contar con título de doctorado (PhD o equivalente), debidamente reconocido y registrado por el órgano rector de la política pública de educación superior, con la leyenda de “Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”, afín al campo amplio del conocimiento en el que desempeñará sus actividades académicas; o contar con el reconocimiento de trayectoria profesional, conforme a la normativa que expida el Consejo de Educación Superior.
- Acreditar competencia lingüística de nivel B2 o equivalente en una lengua diferente al castellano; o haber obtenido el título académico de tercer o cuarto nivel en un país cuya lengua oficial no sea el castellano. Los idiomas ancestrales se considerarán lengua distinta del castellano. Cuando el idioma materno de la persona postulante sea distinto del castellano, deberá acreditar competencia en castellano de nivel B2 o equivalente.
- Acreditar un mínimo de ciento veintiocho (128) horas de capacitación en los últimos cuatro (4) años en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación, de las cuales al menos el 25% (32 horas) corresponderá a formación pedagógica.

b) Requisitos de docencia:

- Acreditar al menos cuatro (4) años de experiencia profesional docente en educación superior;
- Haber obtenido un promedio mínimo de ochenta y cinco por ciento (85%) en la evaluación de desempeño correspondiente a los últimos dos (2) años en los que ejerció docencia, cuando dicha evaluación sea aplicable;

- Haber dirigido al menos tres (3) tesis de maestría o una (1) tesis doctoral, dentro de los últimos cuatro (4) años; y,
- Haber pertenecido al nivel 3 de la categoría de personal académico Agregado o equivalente.

c) Requisitos de producción académica y/o vinculación con la sociedad:

- Haber producido al menos seis (6) obras académicas de relevancia; o haber publicado al menos seis (6) artículos en revistas arbitradas ubicadas en el tercer cuartil (Q3) de bases indexadas WOS o Scopus; o haber publicado dos (2) libros monográficos individuales, revisados por pares externos y publicados por editoriales académicas. Al menos uno (1) de los artículos o productos equivalentes deberá corresponder a los últimos cinco (5) años. Los productos deberán ser afines a la formación académica de la persona postulante y a las actividades de docencia, investigación y/o vinculación que desarrollará en la Universidad.
- Haber dirigido o codirigido proyectos de investigación y/o de vinculación con la sociedad por un tiempo total mínimo de seis (6) años, considerando que ningún proyecto podrá tener duración menor a doce (12) meses. Para efectos de cómputo, el tiempo de dirección equivaldrá al doble del tiempo de participación como investigadora/investigador; y el tiempo de codirección equivaldrá a 1,5 veces el tiempo de participación como investigadora/investigador.
- Haber participado como ponente en al menos dos (2) eventos académicos internacionales, realizados dentro o fuera del país, en los últimos cuatro (4) años, con ponencias afines a las actividades de docencia, investigación o vinculación que desarrollará en la Universidad.

d) Experiencia profesional:

- Acreditar al menos treinta y seis (36) meses de experiencia profesional afín al ejercicio de su profesión. Esta experiencia podrá acreditarse mediante ejercicio profesional efectivo, incluyendo aquella desarrollada en instituciones de educación superior cuando exista ejercicio real de la profesión, o mediante equivalencias basadas en mayor producción investigativa, conforme se establezca en las bases del concurso.

e) Concurso:

- Ganar el respectivo concurso público de méritos y oposición, conforme a la normativa vigente y a las bases de la convocatoria.

Art. 37.- Requisitos del personal académico extranjero. – El personal académico extranjero podrá participar en los concursos públicos de méritos y oposición para el ingreso a la carrera y escalafón de la Universidad Agraria del Ecuador, en igualdad de condiciones, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en este Reglamento para las personas ecuatorianas, sin perjuicio de las exigencias de regularidad migratoria, habilitación para trabajar y demás disposiciones legales aplicables.

Art. 38.- Requisito de título extranjero en trámite de registro. – Durante el concurso público de méritos y oposición se aceptarán títulos de maestría o doctorado (PhD o equivalente) obtenidos en el extranjero, que se encuentren en trámite de registro, siempre que estén debidamente apostillados o legalizados, según corresponda.

Previo a la expedición del nombramiento, y en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días, contado desde la notificación de resultados, la persona ganadora deberá inscribir y registrar el título ante el órgano rector de la política pública de educación superior. En el caso de títulos de doctorado, el registro deberá constar con la leyenda “Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”.

Si el registro no se realiza dentro del plazo señalado por causas imputables a la persona ganadora, el nombramiento no se expedirá o, de haberse emitido, quedará insubsistente de pleno derecho, sin derecho a indemnización, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

En tal caso, la Universidad, de acuerdo con sus necesidades institucionales, podrá adjudicar la titularidad a la persona postulante que haya obtenido la siguiente mejor puntuación en el concurso, siempre que cumpla los mínimos requeridos y los requisitos habilitantes establecidos en la convocatoria y en este Reglamento.

Sección III

SELECCIÓN E INGRESO A LA CARRERA DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 39.- Creación y supresión de puestos. – La creación y supresión de puestos del personal académico titular y del personal de apoyo académico corresponde al Honorable Consejo Universitario, conforme al Estatuto y la normativa interna aplicable.

La creación de puestos se realizará con base en el requerimiento debidamente motivado de la(s) facultad(es) o unidad(es) requirente(s), con aprobación del Vicerrectorado respectivo; siempre que dicha creación conste en la planificación institucional y cuente con disponibilidad presupuestaria, según lo haya resuelto el Honorable Consejo Universitario.

La supresión de puestos podrá efectuarse en los casos de cierre, rediseño o extinción de carreras o programas, cuando no sea posible la reasignación del personal académico titular a otras actividades académicas dentro de la Universidad, garantizando su estabilidad mediante la asignación de funciones acordes a su perfil y experiencia, incluyendo, cuando corresponda, la movilidad interna, con la aceptación del personal académico. Asimismo, podrá suprimirse un puesto cuando la partida quede vacante por renuncia o jubilación del personal académico titular y no resulte necesario su reemplazo.

La contratación de personal académico no titular requerirá autorización del Rectorado. Dicha contratación deberá estar planificada, contar con disponibilidad presupuestaria, cumplir los procedimientos y requisitos académicos establecidos, y sustentarse en solicitud motivada de la(s) facultad(es) o unidad(es) requirente(s), con aprobación del Vicerrectorado respectivo.

Parágrafo I

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 40.- Ingreso a la carrera por concurso público de méritos y oposición. – El ingreso a la carrera y escalafón del personal académico titular se realizará únicamente mediante concurso público de méritos y oposición, para las categorías y niveles de Auxiliar 1, Agregado 1 y Principal 1, conforme a la normativa vigente y al presente Reglamento.

El concurso evaluará y garantizará la idoneidad de las personas postulantes y su libre acceso, bajo los principios de mérito, transparencia, publicidad, igualdad y no discriminación.

La Universidad otorgará puntaje adicional en la fase de méritos del concurso al personal académico no titular en calidad de ocasional que haya laborado en la Institución por un tiempo acumulado máximo hasta de cinco (5) años, consecutivos o no, de conformidad con las bases del concurso, en las que se deberá establecer la proporcionalidad del puntaje por cada año.

Las bases de cada concurso establecerán acciones afirmativas y medidas de igualdad material para garantizar que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades, de conformidad con la normativa aplicable.

Art. 41.- Transparencia de los concursos. – Durante el proceso del concurso público de méritos y oposición, la Universidad garantizará la transparencia y publicidad mediante:

- a) La publicación oportuna de la convocatoria y de las bases del concurso;
- b) La difusión de los instrumentos y criterios utilizados para la evaluación de méritos y oposición; y,
- c) La publicación de los resultados de cada fase del concurso, con la debida motivación y justificación, conforme a los instrumentos aplicados.

Toda la información deberá ser accesible por los medios institucionales que se determinen, de conformidad con la normativa vigente.

Art. 42.- Solicitud y aprobación del concurso público de méritos y oposición. – El concurso público de méritos y oposición será autorizado por el Honorable Consejo Universitario, a solicitud debidamente motivada de la(s) facultad(es) o unidad(es) requirente(s), con aprobación del Vicerrectorado respectivo, siempre que se justifique la necesidad académica, conste en la planificación institucional y se cuente con disponibilidad presupuestaria suficiente.

Art. 43.- Fases del concurso público de méritos y oposición. – El concurso público de méritos y oposición se desarrollará en dos (2) fases:

- a) Fase de méritos.** – Consiste en la revisión, verificación y calificación de la documentación presentada por las personas postulantes, conforme a este Reglamento y a las bases del concurso.
- b) Fase de oposición.** – Consiste en la aplicación de pruebas teóricas y/o prácticas, orales y/o escritas; en una clase demostrativa, evaluada por estudiantes y, de no ser posible, por pares académicos; y en la exposición pública de un proyecto de investigación o de innovación

educativa en el que la persona postulante haya participado o que haya dirigido, según corresponda.

La fase de oposición tendrá un peso del cuarenta por ciento (40%) del puntaje total del concurso, conforme lo establezcan las bases y el Instructivo de Concursos vigente aprobado por el Honorable Consejo Universitario, en concordancia con la normativa aplicable.

Cuando exista una sola persona postulante que cumpla los requisitos habilitantes y obtenga los puntajes mínimos en cada etapa, será declarada ganadora siempre que alcance, al menos, el setenta y cinco por ciento (75%) del puntaje máximo total.

En la fase de méritos, la Universidad podrá otorgar puntaje adicional por reconocimientos profesionales, producción académica u obras relevantes y publicaciones en revistas indexadas en bases de datos internacionales de reconocido prestigio, así como por indicadores bibliométricos basados en citas, conforme a los criterios de valoración establecidos en las bases del concurso.

Los instrumentos de evaluación, las pruebas aplicadas, los documentos habilitantes verificados y los resultados de cada fase deberán ser publicados en el portal web institucional y notificados a las personas postulantes, con la debida motivación, conforme a la normativa vigente.

Art. 44.- Puntuación adicional en el concurso de personal titular. – Las bases del concurso público de méritos y oposición para el ingreso del personal académico titular en los niveles Auxiliar 1, Agregado 1 y Principal 1 podrán establecer puntaje adicional en la fase de méritos, por las siguientes causales:

- a) Obtención de premios o distinciones nacionales o internacionales vinculados al ámbito académico, científico, profesional o cultural;
- b) Reconocimientos profesionales o académicos otorgados por instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, o por universidades y escuelas politécnicas;
- c) Producción de obras de relevancia y/o publicaciones en revistas indexadas en bases de datos internacionales de reconocido prestigio, conforme a los criterios institucionales;
- d) Valoración del impacto de publicaciones mediante indicadores bibliométricos definidos por la Universidad en las bases del concurso;
- e) Acciones afirmativas orientadas a garantizar igualdad material de oportunidades para personas en situación de vulnerabilidad, personas con discapacidad, por razones de género, y por pertenencia a pueblos y nacionalidades indígenas, afrodescendientes y montubias, así como héroes o heroínas de guerra, conforme a la normativa aplicable; y,
- f) Reconocimiento por tiempo de vinculación del postulante con la Universidad Agraria del Ecuador, como personal académico ocasional o de apoyo académico ocasional, previo al concurso.

Art. 45.- Convocatoria al concurso público de méritos y oposición. – La convocatoria al concurso público de méritos y oposición se realizará en la forma prevista en la Ley Orgánica de

Educación Superior y en la normativa aplicable. El pedido de convocatoria será elaborado por la Dirección de Talento Humano y autorizada por el Honorable Consejo Universitario. La postulación y participación en el concurso será gratuita.

La Universidad solicitará certificación o legalización únicamente de los títulos obtenidos en el extranjero que no se encuentren registrados ante el órgano rector de la política pública de educación superior, los cuales deberán presentarse apostillados o legalizados, según corresponda.

La convocatoria se publicará con al menos quince (15) días de anticipación y deberá contener, como mínimo:

- a) Las bases del concurso y el lugar o medio institucional para su acceso;
- b) Los requisitos del puesto;
- c) La categoría, nivel y remuneración del puesto o puestos objeto del concurso, conforme al presente Reglamento;
- d) El campo amplio de conocimiento en el que se ejercerán las actividades académicas;
- e) El régimen de dedicación (tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial); y,
- f) El cronograma del proceso, con las fechas y etapas correspondientes.

Art. 46.- Duración máxima del concurso público de méritos y oposición. – El concurso público de méritos y oposición tendrá una duración máxima de noventa (90) días término, contados desde la publicación de la convocatoria hasta la publicación de los resultados.

Dentro de este plazo no se contabilizará el tiempo destinado a la impugnación y resolución de recursos, conforme a la normativa aplicable.

De manera excepcional, el Honorable Consejo Universitario podrá conceder una prórroga de hasta treinta (30) días, cuando existan causas debidamente justificadas y motivadas.

Art. 47.- Comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición. – La comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición de la Universidad se conformará con personal académico titular y estará integrada por cinco (5) miembros, de los cuales dos (2) deberán ser externos a la Universidad.

Para integrar la comisión, sus miembros deberán encontrarse en la misma categoría o en categoría superior a la del puesto convocado y contar con formación afín al campo amplio de conocimiento correspondiente.

Cuando se evidencie la ausencia o no disponibilidad de personal académico externo con la formación requerida, la comisión podrá integrarse con personal académico de universidades extranjeras debidamente acreditadas, evaluadas o su equivalente, que cumplan los requisitos establecidos en este artículo.

En la integración de la comisión se aplicará la paridad de género, salvo imposibilidad debidamente justificada, garantizando en todo caso el cumplimiento de los requisitos académicos.

Los miembros externos serán designados mediante acuerdos de cooperación suscritos entre la Universidad y otras instituciones de educación superior o escuelas politécnicas, con instituciones acreditadas por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, o con instituciones de educación superior extranjeras debidamente acreditadas, evaluadas o su equivalente en su país de origen.

La Universidad podrá conformar una o varias comisiones de evaluación, según la necesidad institucional.

Art. 48.- Sustitución y excusa de los miembros de la comisión de evaluación. – Cuando un miembro de la comisión de evaluación incurra en conflicto de interés o se encuentre en alguna causal de impedimento, deberá excusarse y será sustituido por otro miembro, conforme a las reglas de conformación previstas en este Reglamento.

Constituyen causales de impedimento, entre otras:

- a) Ser cónyuge o conviviente en unión de hecho de una o varias personas concursantes;
- b) Mantener parentesco con una o varias personas concursantes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
- c) Haber sido coautor de publicaciones académicas con la persona concursante;
- d) Haber sido tutor, director o codirector de tesis o trabajos de titulación de la persona concursante; o,
- e) Mantener cualquier otra relación personal, profesional o académica que pueda comprometer la imparcialidad del proceso.

Los mismos criterios de excusa, impedimento y sustitución se aplicarán respecto de relaciones de conflicto de interés entre los miembros de la comisión y las autoridades unipersonales u órganos colegiados que los designen, aprueben o intervengan en su designación.

Art. 49.- Atribuciones de la comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición. – La comisión de evaluación actuará desde el inicio del concurso hasta la declaratoria de la persona ganadora, con independencia, imparcialidad y autonomía técnica, y tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Garantizar la correcta ejecución de todas las fases del concurso, conforme a este Reglamento y a las bases del concurso;
- b) Verificar el cumplimiento de requisitos y, de ser necesario, solicitar documentación aclaratoria o complementaria para su validación, sin alterar los requisitos ni permitir la sustitución de documentos esenciales fuera de los plazos establecidos;
- c) Evaluar y calificar los méritos y la oposición de las personas postulantes, aplicando los instrumentos y criterios previamente aprobados;
- d) Declarar a la persona ganadora, cuando corresponda, conforme a los puntajes obtenidos y los mínimos establecidos;
- e) Notificar y publicar los resultados de cada fase y del concurso, y comunicar la declaratoria final a las personas postulantes y al Honorable Consejo Universitario; y,

- f) Cumplir las demás funciones previstas en este Reglamento, en las bases del concurso o en la normativa institucional aplicable.

En eventos de caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificados que impidan a un miembro de la comisión cumplir sus funciones, la autoridad competente designará su reemplazo, observando los requisitos y reglas de conformación previstos en este Reglamento.

Art. 50.- Impugnación de los resultados del concurso público de méritos y oposición. – Las personas participantes podrán impugnar los resultados de cada etapa del concurso ante el Honorable Consejo Universitario, dentro del término de tres (3) días, contados desde la notificación de los resultados correspondientes.

El Honorable Consejo Universitario resolverá cada impugnación en un plazo máximo de siete (7) días, contados desde su presentación, mediante resolución motivada.

La interposición de una impugnación respecto de la primera etapa no impedirá que la persona postulante continúe en las etapas siguientes, cuando corresponda. En caso de que la impugnación sea aceptada y ello modifique el resultado, se adoptarán las medidas necesarias para restablecer la igualdad y la correcta aplicación de los puntajes, conforme a la normativa y bases del concurso.

Art. 51.- Revisión de los concursos. – En ningún caso la Universidad limitará, restringirá o condicionará a las personas postulantes el derecho a presentar denuncias ante el Consejo de Educación Superior (CES) relacionados con eventuales irregularidades al concurso, conforme a lo previsto en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y demás normativa aplicable.

Parágrafo II NOMBRAMIENTO

Art. 52.- Autoridad nominadora. – La autoridad nominadora del personal académico titular y del personal académico no titular honorario y emérito, es el Honorable Consejo Universitario; mientras que para el personal académico no titular ocasional e invitado y para el personal de apoyo académico, es el Rector.

En el caso del personal académico titular, una vez concluido el concurso público de méritos y oposición y en base a los resultados obtenidos y la declaratoria de ganador por parte de la comisión designada, el nombramiento se expedirá conforme lo resuelto por parte del Honorable Consejo Universitario.

Para el personal académico no titular ocasional e invitado y el personal de apoyo académico, la vinculación se realizará por el Rectorado conforme al procedimiento institucional, la planificación y la disponibilidad presupuestaria correspondientes.

Art. 53.- Nombramiento permanente. – El nombramiento permanente es el acto administrativo mediante el cual la Universidad otorga la titularidad a la persona que resulte ganadora del concurso público de méritos y oposición, conforme a la normativa vigente, a las bases del concurso y al presente Reglamento.

Art. 54.- Nombramiento provisional. – El nombramiento provisional es aquel que se otorga de manera temporal y no genera estabilidad para el personal académico. Procederá únicamente para cubrir, mientras subsista la causa, los siguientes supuestos:

- a) **Suspensión o destitución.** – Para reemplazar a personal académico titular suspendido o destituido. Si una resolución judicial deja sin efecto el acto de suspensión o destitución, el nombramiento provisional terminará de inmediato. Si el acto administrativo de destitución no fuere impugnado o quedare firme, la Universidad podrá convocar al concurso público de méritos y oposición para el reemplazo definitivo.
- b) **Licencia sin remuneración.** – Para reemplazar a personal académico titular en goce de licencia sin remuneración. Su vigencia no podrá exceder el plazo de la licencia, incluidas sus prórrogas.
- c) **Comisión de servicios sin remuneración.** – Para reemplazar a personal académico titular en comisión de servicios sin remuneración. Su vigencia no podrá exceder el plazo de la comisión.
- d) **Ejercicio de autoridad.** – Para reemplazar a personal académico titular que se encuentre ejerciendo funciones de máxima autoridad o autoridad académica en una universidad o escuela politécnica.
- e) **Vacante hasta adjudicación por concurso.** – Para ocupar un puesto con partida vacante hasta la designación de la persona ganadora del concurso público de méritos y oposición. Para el otorgamiento del nombramiento provisional será requisito contar, al menos, con la convocatoria publicada. La persona designada deberá cumplir los requisitos establecidos para el puesto.
- f) **Vacante por jubilación, renuncia o cese.** – Para ocupar un puesto cuya partida quede vacante por jubilación, renuncia o cese de funciones de un miembro del personal académico. Para el otorgamiento del nombramiento provisional será requisito contar con la convocatoria al concurso público de méritos y oposición.

En todos los casos, el nombramiento provisional terminará automáticamente por el vencimiento del plazo, por el cese de la causa que lo motivó o por la designación del titular mediante concurso, según corresponda.

Art. 55.- Nombramiento a período fijo. – Se otorgará nombramiento a período fijo:

- a) A las máximas autoridades electas mediante votación universal, conforme al Estatuto y la normativa aplicable; y,
- b) A personas que acrediten experiencia académica, para el desempeño de funciones específicas y temporales, en los siguientes casos:
 - 1. Participación en programas o proyectos de investigación debidamente aprobados; y,
 - 2. Participación en el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión, así como en planes de contingencia aprobados por el Consejo de Educación Superior (CES) para garantizar el derecho a la continuidad de estudios.

En todos los casos, el nombramiento a período fijo deberá señalar expresamente su plazo, funciones y condiciones, y no generará estabilidad distinta a la prevista para su duración.

Art. 56.- Nombramiento de libre remoción. – Se otorgará nombramiento de libre remoción a las autoridades académicas que sean designadas por las instancias previstas en el Estatuto de la Universidad, conforme a la normativa aplicable.

Asimismo, se otorgará nombramiento de libre remoción a las máximas autoridades designadas, observando los requisitos, procedimiento y plazos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior y en el Estatuto institucional.

Sección IV

ESCALAFÓN Y ESCALAS REMUNERATIVAS

Art. 57.- Sostenibilidad financiera de la Universidad. – La aplicación del escalafón y de las escalas remunerativas se realizará en observancia del principio de autonomía responsable y de la sostenibilidad financiera del sistema de educación superior, garantizando que los recursos destinados a remuneraciones del personal académico sean compatibles con la disponibilidad presupuestaria institucional.

Para este efecto, la Universidad adoptará sus decisiones remunerativas conforme a los recursos asignados en su presupuesto institucional, incluyendo los provenientes del Presupuesto General del Estado, de las asignaciones realizadas por los órganos competentes y de las demás fuentes legalmente aplicables, de acuerdo con el marco normativo vigente.

El Honorable Consejo Universitario y las autoridades de la Universidad serán responsables de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Art. 58.- Escalafón. – El sistema de escalafón promueve la excelencia académica mediante el reconocimiento y estímulo de los méritos del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas. Para este efecto, establece las categorías, niveles y grados escalafonarios que estructuran la carrera académica, conforme a la normativa vigente y al presente Reglamento.

Art. 59.- Ingreso al escalafón. – El ingreso al escalafón de la carrera académica se producirá una vez que la persona postulante haya ganado el respectivo concurso público de méritos y oposición y se haya posesionado del cargo, conforme a la normativa aplicable.

Los concursos públicos de méritos y oposición que convoque la Universidad para el personal académico titular se realizarán para el ingreso al nivel 1 de cada categoría, de acuerdo con el presente Reglamento y las bases del concurso.

Art. 60.- Categoría. – Se entiende por categoría cada uno de los grupos en los que el personal académico titular puede ubicarse dentro del escalafón. Para este efecto, se reconocen tres categorías: Auxiliar, Agregado y Principal.

Estas categorías no podrán subdividirse en subcategorías.

Art. 61.- Nivel. – Se entiende por nivel cada uno de los rangos graduales y progresivos establecidos dentro de una categoría del personal académico titular. Los niveles no podrán subdividirse en subniveles.

Art. 62.- Grado escalafonario. – Se entiende por grado escalafonario el puesto que, en función de la categoría y el nivel, ocupa el personal académico en el escalafón, y que determina la remuneración correspondiente.

Los grados escalafonarios no podrán subdividirse en subgrados.

Art. 63.- Escalafón del personal académico titular y duración de la carrera docente. – Las categorías, niveles y grados escalafonarios del personal académico titular de la Universidad, así como el tiempo mínimo de permanencia en cada grado escalafonario dentro de la carrera académica, serán los establecidos en el presente Reglamento y en la normativa aplicable, conforme al siguiente detalle:

CATEGORÍA	NIVEL	GRADO	DURACIÓN (AÑOS)
Personal Académico Titular Principal	3	8	
	2	7	3
	1	6	3
Personal Académico Titular Agregado	3	5	4
	2	4	4
	1	3	4
Personal Académico Titular Auxiliar	2	2	4
	1	1	4

Parágrafo I

ESCALA REMUNERATIVA DEL PERSONAL ACADÉMICO TITULAR

Art. 64.- Determinación de las remuneraciones. – Las remuneraciones del personal académico serán fijadas por el Honorable Consejo Universitario, con base en las directrices y disposiciones emitidas por el Consejo de Educación Superior y demás organismos competentes, así como en lo previsto en el presente Reglamento y la disponibilidad presupuestaria institucional.

Para determinar la remuneración del personal académico con dedicación a medio tiempo, se aplicará el factor 0,50 sobre la remuneración correspondiente a la dedicación de tiempo completo del respectivo grado escalafonario.

Para determinar la remuneración del personal académico con dedicación a tiempo parcial, se aplicará el factor proporcional correspondiente, de acuerdo con el número de horas semanales de dedicación, conforme a la tabla o fórmula institucional que se establezca para este efecto.

Art. 65.- Cálculo de las remuneraciones del personal académico titular. – Para el cálculo de las remuneraciones del personal académico titular se observará lo dispuesto por el Consejo de Educación Superior (CES) en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, o la normativa que lo sustituya o reforme.

La escala remunerativa del personal académico titular de la Universidad será conocida y aprobada por el Honorable Consejo Universitario mediante resolución, en concordancia con la normativa vigente y la disponibilidad presupuestaria institucional.

Remuneraciones Personal Académica Titular Universidad Agraria del Ecuador		
Referencia Grado	Categoría/Nivel	Remuneración
A8	Principal 3	5000
A7	Principal 2	4524.47
A6	Principal 1	4094.17
A5	Agregado 3	3352.44
A4	Agregado 2	3033.61
A3	Agregado 1	2745.09
A2	Auxiliar 2	2256.78
A1	Auxiliar 1	2034

Parágrafo II
ESCALA REMUNERATIVA DE LAS AUTORIDADES

Art. 66.- Escala remunerativa de las autoridades de la Universidad.– La escala remunerativa de las autoridades de la Universidad será fijada por el Honorable Consejo Universitario, y se sujetará a la forma de cálculo prevista en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, así como a la tabla y fórmula que emita el Consejo de Educación Superior (CES) mediante la resolución correspondiente, conforme a la normativa vigente y a la disponibilidad presupuestaria institucional.

AUTORIDADES	GRADOS
Rector	4
El Vicerrector(a) Académico(a)	3
Vicerrector(a) de Investigación, Desarrollo e Innovación.	3
Decano o su equivalente	2

Para la Universidad, el grado 4 de la escala remunerativa corresponderá al Rector, en su calidad de primera autoridad ejecutiva. Dicho grado será equivalente, por atribuciones y responsabilidades, al grado 8 de la escala del nivel jerárquico superior del sector público, sin perjuicio de que el monto de su remuneración se determine conforme a la tabla y fórmula señaladas en este artículo.

Los cargos de autoridades académicas serán los establecidos en el Estatuto de la Universidad.

Las autoridades administrativas se regirán por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su normativa conexas.

Art. 67.- Cálculo de las remuneraciones de las autoridades. – Para el cálculo de las remuneraciones de las autoridades académicas de la Universidad se observará lo dispuesto por el Consejo de Educación Superior (CES) en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, o la normativa que lo sustituya o reforme.

La escala remunerativa de las autoridades académicas será conocida y aprobada por el Honorable Consejo Universitario mediante resolución, conforme a la normativa vigente y a la disponibilidad presupuestaria institucional.

Cuando el cargo de autoridad sea ocupado por un miembro del personal académico titular que perciba una remuneración superior a la prevista para el cargo, dicha remuneración se mantendrá y no podrá ser disminuida por efecto de la designación.

Cuando el cargo de autoridad sea ocupado por un miembro del personal académico titular que perciba una remuneración inferior a la prevista para el cargo, percibirá la remuneración establecida para la autoridad, mientras dure su designación. Concluidas sus funciones, retornará a su cargo de personal académico titular con la remuneración correspondiente a su categoría, nivel y grado vigente al momento del retorno.

Art. 68.- Creación de cargos de gestión educativa. – La Universidad, en ejercicio de su autonomía responsable, podrá crear cargos de gestión educativa que no correspondan a autoridades académicas, siempre que:

- a) consten en la planificación académica anual; y,
- b) cuenten con disponibilidad presupuestaria.

Para el ejercicio de estos cargos se exigirá, al menos, dos (2) años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior.

La remuneración de los cargos de gestión educativa se determinará conforme a la resolución de escalas remunerativas aprobada por el Honorable Consejo Universitario, observando que sus valores serán inferiores a los correspondientes a cargos de autoridad académica de similar jerarquía.

Cuando el cargo de gestión educativa sea ocupado por un miembro del personal académico titular que perciba una remuneración superior a la prevista para dicho cargo, su remuneración se mantendrá y no podrá ser disminuida por efecto de la designación.

Cuando el cargo de gestión educativa sea ocupado por un miembro del personal académico titular que perciba una remuneración inferior a la prevista para dicho cargo, percibirá la remuneración establecida en la escala correspondiente, mientras dure la designación.

Concluidas sus funciones, la persona designada retornará a las actividades académicas que desempeñaba con anterioridad, con la remuneración correspondiente a su categoría, nivel y grado, o a las funciones a las que sea reintegrada, conforme a la normativa aplicable.

Art. 69.- Escalas remunerativas del personal académico. – Las escalas remunerativas mínimas y máximas aplicables al personal académico titular con dedicación a tiempo completo de la Universidad constarán en la tabla de escalas remunerativas que expida el Consejo de Educación Superior (CES), conforme al Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y demás normativa aplicable.

La Universidad podrá ajustar su tabla institucional de remuneraciones hasta los valores máximos fijados por el CES, siempre que, de manera previa, acredite:

- a) Planificación de la estructura del personal académico y estudio de pasivos laborales;
- b) Disponibilidad presupuestaria integral que garantice la aplicación y sostenibilidad de la estructura remunerativa propuesta;
- c) Evidencia de uso eficiente de los recursos humanos, reflejada en resultados institucionales en docencia, investigación y vinculación con la sociedad; y,
- d) Mejoras verificables en los resultados de calidad de las funciones sustantivas, conforme a los parámetros y evaluaciones del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES).

Parágrafo III

REMUNERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR

Art. 70.- Honorarios del personal académico invitado. – Los honorarios del personal académico invitado serán, como mínimo, equivalentes a la remuneración referencial establecida por la Universidad para el personal académico titular Auxiliar 1, de manera proporcional al tiempo de dedicación o a los productos/entregables definidos en el contrato.

La determinación de los honorarios considerará la experiencia, trayectoria y experticia del perfil, acreditadas en instituciones públicas o privadas de alcance nacional o internacional, en relación con las actividades de docencia, investigación y/o vinculación con la sociedad que desarrollará en la Universidad, y en ningún caso superará los valores máximos referenciales establecidos por el Consejo de Educación Superior (CES).

Cuando se trate de personal académico residente en el exterior, la Universidad podrá asumir y gestionar los gastos de transporte internacional y nacional, seguro de viaje, alojamiento y alimentación, siempre que conste en la planificación académica y en la certificación presupuestaria correspondiente.

De igual manera, cuando se trate de personal académico invitado residente a nivel nacional que no habite en las áreas de influencia o sedes de la Universidad, y cuya participación sea requerida para procesos de capacitación, docencia, investigación o vinculación, la Universidad podrá asumir y gestionar los gastos de transporte, alojamiento y alimentación, siempre que conste en la planificación académica y en la certificación presupuestaria correspondiente.

Art. 71.- Honorarios del personal académico honorario y emérito. – Los honorarios del personal académico honorario y emérito serán, como mínimo, equivalentes a la remuneración referencial establecida por la Universidad para el personal académico titular Auxiliar 1, de manera proporcional al tiempo de dedicación o a los productos/entregables definidos en el contrato o instrumento de vinculación.

La determinación de los honorarios considerará la experiencia, trayectoria y experticia del perfil, acreditadas en instituciones públicas o privadas de alcance nacional o internacional, en relación con las actividades de docencia, investigación y/o vinculación con la sociedad que desarrollará

en la Universidad, y en ningún caso superará los valores máximos referenciales establecidos por el Consejo de Educación Superior (CES).

Cuando se trate de personal académico residente en el exterior, la Universidad podrá asumir y gestionar los gastos de transporte internacional y nacional, seguro de viaje, alojamiento y alimentación, siempre que conste en la planificación académica y en la certificación presupuestaria correspondiente.

Art. 72.- Remuneración del personal académico ocasional. – La remuneración del personal académico ocasional se determinará conforme a la dedicación, perfil y requisitos aplicables, observando los mínimos y máximos establecidos por el Consejo de Educación Superior (CES) y la disponibilidad presupuestaria institucional.

- a) Cuando el personal académico ocasional cuente con título de maestría debidamente reconocido y registrado por el órgano rector de la política pública de educación superior, su remuneración no podrá exceder la establecida para la escala del personal académico titular Auxiliar 1.
- b) Cuando el personal académico ocasional cuente con título de doctorado (PhD o equivalente) debidamente reconocido y registrado con la leyenda “Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”, su remuneración no podrá exceder la establecida para la escala del personal académico titular Agregado 1, siempre que cumpla los requisitos académicos y de experiencia exigidos para dicho nivel, conforme al presente Reglamento.

En ningún caso la remuneración del personal académico ocasional será inferior a los mínimos establecidos por el CES en la resolución vigente de escalas remunerativas.

Las remuneraciones u honorarios del personal académico no titular (invitado, honorario o emérito) no podrán ser superiores a la remuneración máxima del personal académico titular, conforme a las escalas del CES.

Cuando se trate de personal académico residente en el exterior, la Universidad podrá asumir y gestionar los gastos de transporte internacional y nacional, seguro de viaje, alojamiento y alimentación, siempre que conste en la planificación y certificación presupuestaria correspondiente.

Art. 73.- Ponderación para determinar la remuneración del personal académico no titular ocasional a medio tiempo y tiempo parcial. – Para determinar la remuneración del personal académico ocasional con dedicación a medio tiempo, se aplicará el factor 0,50 sobre la remuneración correspondiente a la dedicación de tiempo completo aplicable a su perfil y escala.

Para determinar la remuneración del personal académico ocasional con dedicación a tiempo parcial, se aplicará el factor proporcional correspondiente, de acuerdo con el número de horas semanales de dedicación, conforme a la tabla o fórmula institucional vigente y en concordancia con la normativa aplicable.

Art. 74.- Condiciones para la contratación del personal académico sin relación de dependencia. – El personal académico titular podrá vincularse con la Universidad, fuera de su tiempo de dedicación y de manera excepcional, mediante contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados, sin relación de dependencia, para colaborar en las siguientes actividades:

- a) Actuar como profesor, facilitador o instructor en eventos de capacitación o nivelación vinculados al Sistema de Nivelación y Admisión y/o planes de contingencia;
- b) Realizar actividades docentes en programas de posgrado;
- c) Participar en programas o proyectos de investigación con financiamiento externo, cuando el presupuesto incluya el pago de su participación;
- d) Participar en trabajos de consultoría contratados con la Universidad; y,
- e) Dictar cursos de educación continua.

Los contratos se suscribirán por el plazo estrictamente necesario para la ejecución de las actividades contratadas y deberán precisar el objeto, productos/entregables, tiempo estimado o dedicación y condiciones de pago.

El personal académico titular que ejerza funciones de autoridad académica o de jerarquía equivalente podrá, fuera de su tiempo de dedicación institucional, vincularse bajo estas modalidades únicamente para actividades docentes de posgrado, siempre que la dedicación adicional no exceda lo equivalente a medio tiempo.

Los honorarios se determinarán de forma proporcional al tiempo efectivamente dedicado y/o a los productos o actividades ejecutadas en cada mes, conforme a lo planificado por la Universidad. En ningún caso serán inferiores al referente establecido para la escala del personal académico titular Auxiliar 1, considerando los requisitos del perfil para la actividad contratada. Para el cálculo de honorarios no se tomará como base la remuneración que la persona percibe por su condición de titular o autoridad, por tratarse de actividades ejecutadas fuera de su tiempo de dedicación.

Sección V PROMOCIÓN Y ESTÍMULOS AL PERSONAL ACADÉMICO

Parágrafo I PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 75.- Órgano encargado de la promoción. – El Honorable Consejo Universitario será responsable de conducir y coordinar los procesos de promoción del personal académico titular. Para este efecto, solicitará a la instancia competente la actuación de la Comisión de Promoción Docente, como órgano encargado de ejecutar el proceso de promoción.

La Comisión de Promoción Docente estará integrada por los siguientes miembros con derecho a voto y voz:

1. El Vicerrector Académico o su delegado, quien lo preside;
2. El Vicerrector de Investigación, Desarrollo e Innovación, o su delegado;

3. Un delegado del Rector.

La convocatoria para el proceso de promoción será aprobada por el Honorable Consejo Universitario con el apoyo de la Comisión de Promoción Docente y deberá incluir, como mínimo:

- a) La metodología e instrumentos para la calificación de méritos; y,
- b) Las acciones afirmativas aplicables, según la normativa interna de la Universidad.

Art. 76.- Requisitos para la promoción del personal académico titular. – Con excepción del personal académico Agregado 3, grado 5, el personal académico titular de la Universidad será promovido al grado escalafonario inmediato superior al que se encuentra, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) **Permanencia mínima.** – Acreditar experiencia docente como personal académico titular en el grado en el que se encuentra por: cuatro (4) años si pertenece a los grados 1 al 4; y tres (3) años si pertenece a los grados 6 o 7, en la propia Universidad o en otras instituciones de educación superior.
- b) **Producción académica.** – Haber publicado artículos académicos y/o producido obras de relevancia en el campo amplio de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación. La Universidad definirá, en las bases de promoción o normativa interna, el número y tipo de productos exigibles. Al menos una (1) publicación u obra deberá haberse generado durante el ejercicio en el grado en el que se encuentra.
- c) **Evaluación de desempeño.** – Haber alcanzado un promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) en los últimos cuatro (4) procesos de evaluación de desempeño en los que haya ejercido docencia, conforme al instrumento institucional vigente.
- d) **Capacitación y actualización.** – Acreditar horas acumuladas de actualización científica y pedagógica, de forma proporcional, con un mínimo de noventa y seis (96) horas en los últimos tres (3) años, de las cuales al menos el veinticinco por ciento (25%) corresponderá a actualización pedagógica. Se considerará también la asistencia a congresos internacionales por el tiempo de duración acreditado. Este requisito no será exigible cuando la persona haya ejercido como autoridad del Sistema de Educación Superior por más de dos (2) años, debidamente acreditado.
- e) **Requisitos adicionales (facultativos).** – La Universidad podrá establecer en las bases, requisitos adicionales, proporcionales al grado a promover, tales como:
 - 1. Participación en proyectos de investigación y/o vinculación por un período mínimo;
 - 2. Dirección o codirección de proyectos de investigación y/o vinculación; y,
 - 3. Dirección o codirección de trabajos de titulación de grado o posgrado.

Límites de exigencia por niveles:

- 1. Los requisitos para la promoción de Auxiliar 1 a Auxiliar 2 y de Auxiliar 2 a Agregado 1 no podrán superar los requisitos de ingreso a Agregado 1.

2. Los requisitos para la promoción de Agregado 1 a Agregado 2 y de Agregado 2 a Agregado 3 no podrán superar los requisitos de ingreso a Principal 1.
3. Los requisitos para la promoción de Principal 1 a Principal 2 y de Principal 2 a Principal 3 tendrán como referencia los requisitos de ingreso a Principal 1.

En todos los casos, los requisitos de promoción entre dos grados consecutivos serán crecientes, guardarán proporcionalidad y se basarán en el principio de mérito.

La promoción no modificará el régimen de dedicación del personal académico.

Art. 77.- Disposiciones generales para la promoción. – Para la verificación y valoración de los requisitos exigidos en los procesos de promoción del personal académico titular, se aplicarán los siguientes criterios:

- a) **Permanencia mínima.** – Haber cumplido el tiempo de permanencia mínima en el grado escalafonario inmediatamente anterior al que se aspira.
- b) **No sustitución de requisitos esenciales.** – Los requisitos relacionados con actualización científica y pedagógica, experiencia y evaluación docente no podrán ser sustituidos por otros requisitos institucionales, salvo las equivalencias previstas en los literales g), h), i) y j) del presente artículo.
- c) **Requisitos complementarios.** – La Universidad podrá establecer requisitos adicionales vinculados con investigación, vinculación con la sociedad y/o gestión educativa, garantizando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- d) **Prioridades institucionales.** – Para definir requisitos asociados a investigación y vinculación se priorizarán actividades afines a: necesidades sociales, sectoriales y productivas; atención de zonas rurales; y grupos históricamente excluidos o en situación de vulnerabilidad. Se considerará también prioritaria la investigación básica.
- e) **Año sabático.** – Quien hubiere hecho uso de año sabático y cuente con informe aprobado estará exento del cumplimiento del veinticinco por ciento (25%) del requisito de docencia y capacitación que corresponda al período evaluado para la promoción.
- f) **Ejercicio de autoridad.** – Para quien, durante el período evaluado, hubiere ejercido como rector/a o vicerrector/a, o como autoridad de un organismo público del Sistema de Educación Superior:
 1. Se considerará dicho ejercicio para el cumplimiento del requisito de docencia.
 2. Si el ejercicio fue por dos (2) años o más, estará exento del requisito de publicación durante la permanencia obligatoria en el grado en el que se encuentra.
 3. Para la evaluación integral, se considerarán los últimos dos (2) años en que haya sido evaluado.
 4. Para horas de actualización científica y pedagógica, se exigirá un porcentaje proporcional al tiempo de ejercicio del cargo respecto del período de referencia.
 5. El requisito previsto en el literal d) de este artículo no será exigible si el ejercicio como autoridad fue de dos (2) años o más; si fue menor, se exigirá de forma proporcional.
- g) **Equivalencias por participación externa.** –

1. La participación como miembro externo de una comisión de evaluación de concursos de méritos y oposición equivaldrá a dieciséis (16) horas de capacitación.
 2. La participación como par externo en evaluación de proyectos de investigación de instituciones de educación superior, institutos públicos de investigación u otros organismos públicos equivaldrá a dieciséis (16) horas de capacitación.
- h) **Facilitación externa del CES.** – La participación como facilitador/a externo/a del CES equivaldrá a veinticuatro (24) horas de capacitación para carreras y programas de especialización y maestría; y a treinta y dos (32) horas para programas de doctorado. Esta equivalencia podrá aplicarse una sola vez por promoción de un nivel a otro.
- i) **Evaluación externa del CACES.** – La participación como facilitador/a o evaluador/a externo/a del CACES equivaldrá a treinta y dos (32) horas de capacitación por cada dos (2) meses de trabajo. Esta equivalencia podrá aplicarse hasta por dos (2) meses por promoción de un grado a otro.
- j) **Equivalencia por evaluaciones académicas del CES.** – La participación como facilitador/a externo/a del CES en tres (3) evaluaciones académicas de carreras o programas (técnico/tecnológico superior, grado, especialización, maestría o doctorado) equivaldrá a una (1) dirección de trabajo de titulación de grado o de maestría, o su equivalente, siempre que cuente con la certificación correspondiente emitida por el CES.

En todo proceso de promoción, la Universidad emitirá la constancia mediante la acción de personal o el acto administrativo que corresponda, en el que constará la fecha de efectivización de la promoción.

Parágrafo II OBRAS RELEVANTES

Art. 78.- Definición de obra relevante. - Se entiende por obra relevante toda producción académica que constituya un aporte significativo a la creación, desarrollo o sistematización del conocimiento científico y tecnológico. Dicha producción deberá contribuir a la generación de nuevos avances o a la consolidación de campos de conocimiento inter, multi o transdisciplinarios; al fortalecimiento de otros saberes, incluidos los conocimientos tradicionales y los saberes ancestrales de pueblos y nacionalidades; y/o al desarrollo de procesos o productos tecnológicos que impliquen innovación y/o transferencia de tecnología. En todos los casos, deberá encontrarse debidamente sustentada en fundamentos teóricos y evidencias empíricas.

Art. 79.- Clasificación. - Se consideran obras de relevancia las siguientes:

- a) Producción académica: libros monográficos o libros de texto de una asignatura, artículos arbitrados y capítulos en libros coordinados, siempre que, antes de su publicación, hayan sido sometidos a evaluación por al menos dos pares anónimos.
- b) Producción tecnológica y de innovación: intervenciones registradas y protegidas bajo el régimen de propiedad industrial, incluyendo diseños (comprendidos los softwares), prototipos, así como creaciones u obtenciones vegetales o animales.
- c) Producción artística: obras artísticas que hayan sido evaluadas por curadores o expertos, de carácter anónimo, externos y sin vínculo con la universidad en la que labora el autor.

Art. 80.- Libro. - Se considera libro la obra de autoría individual o colectiva, en formato físico o digital, que cumpla, al menos, con los siguientes requisitos:

- a) Haber sido sometida a revisión y evaluación comprobables por al menos dos pares externos anónimos; y,
- b) Contar con ISBN o ISSN, según corresponda.

Art. 81.- Capítulo de libro. - Se considera capítulo de libro la obra de autoría individual o colectiva, en formato físico o digital, que integra un libro coordinado por uno o varios autores y que cumpla, al menos, con los siguientes requisitos:

- a) Haber sido sometida a revisión comprobable por al menos dos pares externos anónimos; y,
- b) Contar con ISBN o ISSN, según corresponda.

Art. 82.- Artículos arbitrados. - Se considera artículo arbitrado la obra de autoría individual o colectiva, en formato físico o digital, que cumpla, al menos, con los siguientes requisitos:

- a) Haber sido sometida a revisión comprobable por al menos dos pares externos anónimos; y,
- b) Publicarse en una revista con ISSN, editada por una editorial académica externa a la universidad en la que labora el autor, que cuente con Consejo Editorial especializado y se encuentre registrada en un índice científico o, en el caso de publicaciones en línea, cuente con el registro electrónico correspondiente.

Art. 83.- Contribuciones presentadas en congresos, conferencias, seminarios u otras reuniones de relevancia científica. - Se consideran obras de relevancia las contribuciones presentadas en congresos, conferencias, seminarios u otros eventos de reconocida relevancia científica, siempre que cumplan, al menos, con los siguientes requisitos:

- a) Contar con ISBN, o bien que las memorias del evento se encuentren indexadas; y,
- b) Haber sido sometidas a revisión por pares o a evaluación por un comité científico u organizador.

No se considerarán resúmenes. Será indispensable la publicación íntegra del trabajo.

Art. 84.- Intervenciones protegidas bajo el régimen de propiedad industrial. - Se consideran obras de relevancia las intervenciones protegidas bajo el régimen de propiedad industrial que cumplan, al menos, con uno de los siguientes requisitos:

- a) Estar registradas mediante el documento correspondiente, debidamente legalizado, ante el Servicio Nacional de Derechos Intelectuales (SENADI); o,
- b) Tratándose de propiedad industrial extranjera, estar registradas ante el organismo competente del país de origen o, de ser aplicable, ante el organismo nacional competente.

Art. 85.- Obras, diseños, prototipos, creaciones u obtenciones vegetales o animales. - Se consideran obras de relevancia las obras, diseños (incluido software), prototipos, creaciones u obtenciones vegetales o animales que cumplan, al menos, con uno de los siguientes requisitos:

- a) Estar registradas, cuando corresponda, mediante el documento respectivo debidamente legalizado ante el Servicio Nacional de Derechos Intelectuales (SENADI);
- b) En el caso de patentes registradas internacionalmente, contar con certificación emitida por el organismo oficial competente; o,
- c) Contar con valoración técnica emitida por otra institución de educación superior o por dos expertos en la materia.

Art. 86.- Otras obras relevantes. - La universidad podrá reconocer como obras relevantes aquellas producciones no previstas expresamente en los artículos anteriores, siempre que su valoración se realice mediante procedimientos estandarizados, verificables y debidamente documentados.

Art. 87.- Tabla de equivalencias de obras relevantes para procesos de ingreso y promoción. - En los procesos de ingreso y promoción, para verificar el cumplimiento de los requisitos de producción investigativa del personal académico solicitante, se aplicará la tabla de equivalencias de obras relevantes, la cual toma como unidad de referencia un artículo indexado en el primer cuartil (Q1).

Obras de relevancia	Q1	Q2	Q3	Q4	AI	PP	LP	CLP	PI	DPR	ORP
Artículo en Q1 (Q1)	1,00	2,00	4,00	8,00	14,00	18,00	2,00	8,00	0,50	2,00	16,00
Artículo en Q2 (Q2)	0,50	1,00	2,00	4,00	8,00	12,00	1,00	4,00	0,25	1,00	8,00
Artículo en Q3 (Q3)	0,25	0,50	1,00	2,00	4,00	8,00	0,50	2,00	0,13	0,50	4,00
Artículo en Q4 (Q4)	0,13	0,25	0,50	1,00	2,00	6,00	0,25	1,00	0,06	0,25	2,00
Artículo Indexado (AI)	0,07	0,14	0,29	0,57	1,00	0,80	0,13	0,50	0,02	0,13	1,00
Ponencias Publicadas (PP)	0,06	0,11	0,22	0,44	0,78	1,00	0,08	0,17	0,03	0,08	0,80
Libros Publicados (LP)	0,50	1,00	2,00	4,00	7,00	9,00	1,00	4,00	0,25	1,00	8,00
Capítulos de libro (CLP)	0,13	0,25	0,50	1,00	1,75	2,25	0,25	1,00	0,06	0,25	2,00
Propiedad industrial (PI)	2,00	4,00	8,00	16,00	28,00	36,00	4,00	16,00	1,00	2,00	16,00
Diseños, prototipos o creaciones registrados (DPR)	0,50	1,00	2,00	4,00	7,00	9,00	1,00	4,00	0,25	1,00	8,00
Otros registros de propiedad intelectual (ORP)	0,06	0,13	0,25	0,50	0,88	1,13	0,13	0,50	0,03	0,13	1,00

1. Criterio de equivalencias

Para efectos de comparación entre tipos de producción, las equivalencias se interpretan así:

a) Equivalencia horizontal (comparación por acumulación):

- 2 artículos Q2 equivalen a 1 artículo Q1.
- 4 artículos Q3 equivalen a 1 artículo Q1.
- 8 artículos Q4 equivalen a 1 artículo Q1.

b) Equivalencia vertical (valor unitario respecto de Q1):

- 1 artículo Q2 equivale a 0,5 de un artículo Q1.
- 1 artículo Q3 equivale a 0,25 de un artículo Q1.
- 1 artículo Q4 equivale a 0,125 de un artículo Q1.

2. Reglas de autoría y acreditación

La participación del personal académico será considerada únicamente cuando conste como autor de la obra relevante.

En el caso de artículos indexados por cuartiles, la acreditación de la autoría se realizará bajo los siguientes criterios:

a) Regla general:

La obra será válida para el autor solicitante sin limitarse a un número máximo de coautores, aplicándose un factor de contribución proporcional cuando la obra tenga múltiples autores.

b) Factor de contribución:

Salvo que la tabla institucional establezca un esquema distinto, la contribución del solicitante se computará de forma fraccionada conforme al número total de autores (1/n), o mediante el criterio institucional de contribución declarada (por ejemplo, CRediT), siempre que sea verificable.

c) Excepción por prácticas disciplinares:

En áreas donde la autoría masiva sea práctica estándar (p. ej., física de altas energías, genómica, grandes consorcios), la universidad no podrá excluir autores por el solo hecho del número de coautores y deberá aplicar el mecanismo de prorrateo o el sistema de contribución verificable.

3. Publicación y verificación

La tabla de equivalencias y las reglas de autoría aplicables deberán constar en un documento institucional anexo, ser públicas, verificables y aplicarse con criterios de igualdad y no discriminación.

Parágrafo III ESTÍMULOS AL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 88.- Estímulos para la docencia. - Tendrá derecho a recibir estímulos para la docencia el personal académico que cumpla con al menos una de las siguientes condiciones:

- a) Obtenga, de manera consecutiva, durante seis (6) períodos académicos, una calificación de desempeño docente superior al noventa y cinco por ciento (95%), conforme al sistema institucional de evaluación;
- b) Acredite el desarrollo de capacidades didácticas para la enseñanza a personas con discapacidad, mediante certificación de al menos cuarenta (40) horas de actualización o capacitación pedagógica pertinente; y/o
- c) Coordine, por un período mínimo de tres (3) años consecutivos, colectivos académicos colaborativos de carácter inter o multidisciplinario, dentro o fuera de la universidad, debidamente respaldados por evidencias verificables de su gestión y resultados.

Art. 89.- Estímulos para la investigación. - Tendrá derecho a recibir estímulos para la investigación el personal académico que participe en alguna de las siguientes actividades, conforme a los mecanismos institucionales de verificación y reconocimiento:

- a) Proyectos con fondos externos. Participación en proyectos de investigación financiados con fondos externos a la universidad. En este caso, podrá percibir ingresos adicionales cuando así lo prevea expresamente el proyecto y su fuente de financiamiento, de conformidad con la normativa aplicable.
- b) Proyectos de impacto social focalizado. Participación en proyectos de investigación de al menos seis (6) meses de duración vinculados con: i) grupos de atención prioritaria; ii) poblaciones históricamente excluidas o discriminadas; iii) necesidades sociales, sectoriales o productivas; o iv) ejecución en zonas rurales. En este caso, el proyecto se reconocerá como equivalente a un proyecto de doce (12) meses, o como equivalente a la dirección de una tesis de maestría, según la tabla de equivalencias institucional.
- c) Dirección de proyectos. Dirección de un proyecto de investigación con duración mínima de doce (12) meses. En este caso, se reconocerán seis (6) meses adicionales como experiencia en gestión educativa, conforme a los criterios institucionales de valoración.
- d) Artículos de alto impacto. Autoría de artículos en revistas de prestigio internacional, considerando su indexación por cuartiles. En este caso, se equiparará a la dirección de una tesis de maestría, siempre que el artículo se ubique entre Q1 y Q3. Este estímulo se reconocerá máximo una (1) vez por año.
- e) Investigación aplicada con resultados protegibles. Participación en investigaciones aplicadas que, con duración mínima de doce (12) meses, generen como producto verificable: i) un modelo de utilidad; ii) una patente; iii) un registro de marca; iv) un paquete tecnológico; o v) desarrollo de software. En este caso, se reconocerá como equivalente a dos (2) obras o dos (2) artículos publicados, conforme a la tabla de equivalencias institucional.
- f) Estímulo por obtención de doctorado en categorías titular auxiliar o agregado. El personal académico titular auxiliar o agregado que obtenga título de Doctor (PhD o equivalente), reconocido e inscrito por el órgano rector de la política pública de educación superior con la leyenda de “Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”, accederá a un estímulo remunerativo consistente en aplicar, por una sola vez, el factor (r) a la remuneración correspondiente a su grado escalafonario. Dicho factor se mantendrá mientras el docente permanezca en la misma categoría, nivel y grado que ostentaba al momento de obtener el título, de conformidad con el artículo 65 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Consejo de Educación Superior y la normativa interna de la universidad.

Art. 90.- Estímulos para la vinculación con la sociedad. - Tendrá derecho a recibir estímulos para la vinculación con la sociedad el personal académico que participe en alguna de las siguientes actividades, conforme a los mecanismos institucionales de verificación y reconocimiento:

- a) Proyectos con fondos externos. Participación en proyectos de vinculación con la sociedad financiados con fondos externos a la universidad. En este caso, el personal académico podrá percibir ingresos adicionales provenientes de dichos fondos, cuando así lo contemple el proyecto y su fuente de financiamiento, de acuerdo con la normativa aplicable.

- b) Proyectos de atención social y productiva. Participación en proyectos de vinculación con la sociedad de al menos seis (6) meses de duración, orientados a atender necesidades sociales o productivas o que involucren a grupos de atención prioritaria o poblaciones históricamente excluidas o discriminadas. En este caso, se reconocerá una participación adicional de tres (3) meses, conforme a los criterios institucionales de valoración.
- c) Proyectos de alcance territorial. Participación en un proyecto de vinculación con la sociedad de al menos doce (12) meses de duración cuyo alcance sea territorial. En este caso, se reconocerá una participación adicional de tres (3) meses, según la tabla institucional de reconocimiento.
- d) Dirección de proyectos. Dirección de un proyecto de vinculación con la sociedad con duración mínima de doce (12) meses. En este caso, se reconocerán seis (6) meses adicionales como experiencia en gestión educativa, conforme a la normativa y procedimientos internos.
- e) Proyectos premiados en emprendimiento o innovación. Dirección o asesoría de proyectos que hayan sido premiados en eventos de emprendimiento o innovación tecnológica. En este caso, se reconocerá como equivalente a la dirección o co-dirección adicional de un proyecto de investigación con duración de doce (12) meses, conforme a los parámetros institucionales de homologación.

Art. 91.- Reconocimientos especiales. - La universidad podrá reconocer a su personal académico por méritos académicos sobresalientes mediante distinciones, condecoraciones o medallas, cuyos montos máximos, cuando impliquen erogación económica, se sujetarán a las normas que emita el Ministerio del Trabajo.

Se prohíbe la entrega de bonificaciones o beneficios materiales tales como medallas, anillos, botones, canastas navideñas, así como comisiones, estímulos económicos u otros incentivos, cuando se otorguen por: i) años de servicio; ii) aniversarios institucionales; iii) la ejecución de funciones propias de la institución; o iv) cualquier otro mecanismo, forma o circunstancia distintos a los previstos expresamente en este Reglamento.

La presente prohibición será aplicable, asimismo, a las bonificaciones, comisiones o estímulos económicos que, a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento, se encontraren siendo percibidos por miembros del personal académico, debiendo ajustarse su continuidad a lo aquí dispuesto, conforme al procedimiento administrativo correspondiente y al marco legal vigente.

Sección VI

EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 92.- Ámbito y objeto de evaluación. - La universidad, en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará el desempeño del personal académico mediante Períodos de Evaluación Periódica Integral (PEPI).

La evaluación será periódica y se realizará antes de la finalización de cada período académico, en las fechas establecidas en la planificación institucional correspondiente.

La evaluación considerará la carga académica y las actividades efectivamente asignadas al personal académico, en los componentes de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa, dentro del PEPI respectivo.

Cada PEPI incorporará el porcentaje o la parte proporcional que corresponda de los resultados de evaluación del período o períodos académicos comprendidos en dicho PEPI, conforme a los criterios y ponderaciones institucionales aplicables.

Art. 93.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño. - Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico serán diseñados, actualizados y aplicados por la Dirección de Perfeccionamiento y Evaluación Docente, en su calidad de unidad responsable de la evaluación integral en la universidad, conforme a la normativa vigente y a los lineamientos institucionales correspondientes.

Art. 94.- Garantías de la evaluación integral del desempeño. - Para la ejecución del proceso de evaluación integral de desempeño, la Dirección de Perfeccionamiento y Evaluación Docente, como unidad responsable de la evaluación integral de la universidad, garantizará:

- a) La difusión oportuna de los propósitos, criterios, instrumentos, cronograma y procedimientos aplicables;
- b) La claridad de los lineamientos y parámetros de evaluación, asegurando su comprensión por parte del personal académico;
- c) El rigor técnico en el diseño, aplicación y procesamiento de los instrumentos de evaluación; y,
- d) La transparencia del proceso, incluyendo la trazabilidad y verificabilidad de los resultados, conforme a la normativa institucional vigente.

Art. 95.- Componentes y ponderación. - Los componentes de la evaluación integral del desempeño del personal académico son:

- a) Autoevaluación. Evaluación que realiza el personal académico, de forma periódica, sobre el cumplimiento de sus actividades, metas y resultados en el período evaluado.
- b) Coevaluación. Evaluación realizada por pares académicos respecto del desempeño del evaluado, con base en evidencias verificables y criterios previamente definidos.
- c) Evaluación de directivos. Evaluación realizada por la autoridad académica competente, enfocada principalmente en el cumplimiento de planificación, responsabilidades, cronogramas, entrega de productos y reportes, y en la gestión de los recursos asignados, según corresponda.
- d) Heteroevaluación (docencia). Evaluación que realizan los estudiantes respecto del proceso de enseñanza–aprendizaje desarrollado por el personal académico y, cuando corresponda, por el personal de apoyo académico, conforme a instrumentos institucionales.

Para la evaluación se considerarán únicamente las actividades asignadas y efectivamente ejecutadas por el personal académico durante el período evaluado, de acuerdo con su distribución de carga académica.

Ponderación por tipo de actividad

1) Actividades de docencia

COMPONENTE	PORCENTAJE
Autoevaluación	10%
Coevaluación de pares	25%
Evaluación de directivos	25%
Heteroevaluación	40%
TOTAL	100%

2) Actividades de investigación

La evaluación de investigación priorizará resultados verificables, con base en productos comprometidos en el plan del período evaluado.

COMPONENTE	PORCENTAJE
Autoevaluación	10%
Coevaluación de pares	40%
Evaluación de directivos	50%
TOTAL	100%

Regla técnica: La evaluación de directivos en investigación no valorará “calidad científica” de manera discrecional, sino el cumplimiento de planificación, tiempos, reportes, uso de recursos y entrega de productos comprometidos.

3) Actividades de vinculación con la sociedad

COMPONENTE	PORCENTAJE
Autoevaluación	10%
Coevaluación de pares	40%
Evaluación de directivos	50%
TOTAL	100%

4) Actividades de gestión educativa

COMPONENTE	PORCENTAJE
------------	------------

Autoevaluación	40%
Coevaluación de la comisión	60%
TOTAL	100%

Publicidad de resultados

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán accesibles y verificables conforme a los principios de transparencia institucional; sin embargo, su publicidad deberá respetar la protección de datos personales, la confidencialidad de información sensible y las reglas de acceso establecidas en la normativa aplicable. En consecuencia, se publicarán resultados consolidados y, cuando se trate de resultados individuales, se garantizará el acceso al evaluado y a las autoridades competentes.

Regla para carga combinada

Cuando el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación y/o gestión educativa, la calificación final se obtendrá mediante un promedio ponderado, en el que el peso de cada componente corresponderá a la proporción de horas asignadas a cada actividad dentro del período evaluado.

Art. 96.- Participantes del proceso de evaluación integral del desempeño. - En el proceso de autoevaluación, los actores serán los miembros del personal académico. En el proceso de heteroevaluación, los actores serán los estudiantes, exclusivamente para la evaluación de las actividades de docencia, cuando corresponda.

Los actores del proceso de coevaluación serán los siguientes:

a) Para las actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad:

Al menos dos (2) pares académicos con formación y/o experiencia acreditable en el campo amplio de conocimiento correspondiente; y,

El Director del Departamento o Unidad Académica (o quien haga sus veces) en la que presta sus servicios el personal académico evaluado.

b) Para las actividades de gestión educativa:

Una comisión de evaluación integrada por:

Un (1) miembro del personal académico de la misma jerarquía y/o nivel del evaluado; y,

Su jefe inmediato superior o su delegado debidamente designado.

En caso de no existir personal académico de la misma jerarquía y/o nivel, el jefe inmediato superior designará a un miembro del personal académico que cumpla esta función, garantizando criterios de idoneidad, imparcialidad y ausencia de conflicto de intereses.

Art. 97.- Recurso de impugnación. - Los resultados de la evaluación integral del desempeño podrán ser impugnados ante el Honorable Consejo Universitario, dentro del término de diez (10) días contados a partir de la notificación al personal académico evaluado.

El Honorable Consejo Universitario resolverá el recurso interpuesto en el término máximo de treinta (30) días, contados desde la recepción del recurso o desde su conocimiento formal, conforme al procedimiento institucional aplicable.

Las decisiones que expida el órgano de impugnación serán definitivas, pondrán fin a la vía administrativa y deberán ser motivadas, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa.

Art. 98.- Efectos de los resultados de la evaluación integral de desempeño. - Al culminar la evaluación de cada Período de Evaluación Periódica Integral (PEPI), la Dirección de Perfeccionamiento y Evaluación Docente verificará el personal académico evaluado que:

- a) Obtenga una calificación inferior al setenta por ciento (70%) en dos (2) períodos consecutivos; o,
- b) Obtenga una calificación inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro (4) períodos de evaluación integral a lo largo de su carrera.

Verificada cualquiera de las condiciones anteriores, la Dirección de Perfeccionamiento y Evaluación Docente informará a la Dirección de Talento Humano, adjuntando el reporte consolidado y los respaldos pertinentes.

Cuando el personal académico o el personal de apoyo académico incurra en cualquiera de los supuestos previstos en los literales a) o b), ello constituirá causal de destitución, de conformidad con lo establecido en este Reglamento y previo al procedimiento administrativo correspondiente, con observancia del debido proceso y el derecho a la defensa.

Art. 99.- Promoción. - Concluida la evaluación integral de cada PEPI, el personal académico que se encuentre ubicado en un grado escalafonario distinto del quinto u octavo y que haya cumplido el período mínimo de permanencia exigido para su grado [tres (3) o cuatro (4) años, según corresponda], podrá participar en la convocatoria de promoción al grado inmediato superior.

Los procesos de promoción se desarrollarán conforme a la planificación institucional y estarán sujetos a la disponibilidad presupuestaria correspondiente, de acuerdo con la normativa aplicable y los procedimientos internos vigentes.

Asimismo, la Dirección de Perfeccionamiento y Evaluación Docente identificará al personal académico que obtenga una calificación igual o superior al noventa por ciento (90%) en la evaluación integral, a fin de que sea considerado para la asignación de estímulos conforme al presente Reglamento y a los mecanismos institucionales aplicables.

Sección VII

PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 100.- Garantía del perfeccionamiento académico. - El Vicerrectorado Académico elaborará, para cada período académico, el plan de perfeccionamiento del personal académico, considerando: i) los requerimientos y necesidades formativas del personal académico; ii) los objetivos y fines institucionales; y iii) los resultados de la evaluación integral de desempeño.

Como parte de los programas de perfeccionamiento, entre otros, se contemplarán:

- a) Cursos y eventos de capacitación y/o actualización, realizados en el país o en el extranjero;
- b) Cursos en metodologías de aprendizaje e investigación;
- c) Programas doctorales que realice el personal académico titular auxiliar o agregado;
- d) Período sabático, de conformidad con el artículo 158 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES); y,
- e) Programas posdoctorales.

Los programas de perfeccionamiento se ejecutarán mediante becas, ayudas económicas u otros mecanismos institucionales. Las condiciones y montos de las ayudas económicas serán definidos por el Honorable Consejo Universitario, deberán constar en la planificación institucional y estar incorporados en el presupuesto correspondiente.

Los parámetros y procedimientos para el otorgamiento, seguimiento y devengamiento de becas y ayudas económicas se regirán por el Reglamento de Becas y Ayudas Económicas del respectivo.

Art. 101.- Capacitación y actualización docente. - El Honorable Consejo Universitario aprobará el Plan Anual de Capacitación y Actualización del personal académico y de apoyo académico, elaborado por el Vicerrectorado Académico, a través de la Dirección de Perfeccionamiento y Evaluación Docente.

El Plan Anual contemplará, entre otros aspectos, el fortalecimiento de las capacidades del personal académico en idiomas distintos del castellano, mediante estrategias, recursos y mecanismos de seguimiento que permitan incrementar progresivamente el porcentaje de docentes con un nivel equivalente a B2, conforme a estándares internacionalmente reconocidos.

Los programas y actividades de capacitación y actualización del personal académico, titular y no titular, podrán ejecutarse también mediante asociación o convenios con otras universidades o escuelas politécnicas, de acuerdo con la normativa institucional aplicable.

Art. 102.- Facilidades para el perfeccionamiento académico. - El personal académico titular de la universidad podrá solicitar licencia para la realización de estudios doctorales (PhD o equivalente). Estas licencias podrán otorgarse con remuneración total o parcial, durante el período oficial de duración del programa, hasta por:

- a) Cuatro (4) años, cuando se trate de un programa a tiempo completo; o,
- b) Cinco (5) años, cuando se trate de un programa a tiempo parcial,

en ambos casos, sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la universidad. Cuando la licencia sea sin remuneración, se concederá por el período oficial de duración de los estudios.

El personal académico titular podrá, además, solicitar licencia con o sin remuneración, total o parcial, para realizar actividades posdoctorales o estancias de investigación, de conformidad con la normativa institucional vigente.

El Honorable Consejo Universitario aprobará los porcentajes, condiciones, requisitos y procedimientos para la concesión de licencias con remuneración total o parcial; y será el órgano competente para otorgar licencias con o sin remuneración, conforme a la planificación institucional, el interés académico y la disponibilidad presupuestaria.

Sección VIII MOVILIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 103.- Derecho a la movilidad. - Con el fin de garantizar la movilidad del personal académico, la autoridad respectiva conforme el Estatuto, podrá conceder licencias, comisiones de servicio y autorizar trasposos y traslados de puestos, conforme a la normativa aplicable y a los procedimientos internos de la universidad.

Para efectos de promoción, se reconocerán el tiempo de servicio y los resultados de la evaluación integral del desempeño obtenidos en la institución en la que el personal académico haya prestado sus servicios bajo la modalidad de comisión de servicios, siempre que dichos resultados sean verificables y se encuentren debidamente certificados por la institución receptora.

Art. 104.- Licencias para el personal académico titular. - Se concederá licencia, con o sin remuneración, al personal académico titular de la universidad que lo requiera, en los siguientes casos:

- a) Estudios de cuarto nivel. Para realizar estudios de doctorado (PhD o equivalente) o posdoctorado, por el tiempo oficial de duración del programa o estancia;
- b) Capacitación profesional. Para participar en procesos de capacitación profesional, hasta por un período máximo de seis (6) meses;
- c) Docencia o investigación en otras instituciones. Para realizar actividades de docencia o investigación en instituciones de educación superior o de investigación científica, nacionales o extranjeras, hasta por un plazo máximo de dos (2) años;
- d) Evaluación de la calidad. Para participar en procesos de evaluación de la calidad de la educación superior, hasta por un período máximo de seis (6) meses;
- e) Participación en órganos del sistema de educación superior. Para participar como miembro académico del Consejo de Educación Superior (CES) o del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES); y,
- f) Casos análogos. En los casos análogos previstos en la Ley Orgánica de Servicio Público, conforme a la normativa aplicable y a los procedimientos institucionales.

Art. 105.- Comisión de servicios. - El personal académico titular podrá prestar servicios en otra institución de educación superior o en una institución pública, previa aceptación escrita del servidor y autorización previa del órgano competente de la universidad, mediante la concesión de comisión de servicios con o sin remuneración, siempre que: i) haya cumplido al menos un (1) año de servicio en la universidad; y ii) reúna los requisitos del puesto a ocupar.

Para el efecto, la máxima autoridad o su delegado de la entidad requirente deberá solicitar la autorización de la comisión de servicios, indicando de manera expresa la fecha de inicio y la duración.

Si la comisión de servicios fuere hasta por un plazo de dos (2) años, podrá concederse con remuneración.

Si la comisión de servicios fuere hasta por un plazo de seis (6) años, se concederá sin remuneración.

Recibida la solicitud, la Dirección de Talento Humano y Vicerrectorado respectivo, elaborarán los informes técnicos correspondientes. De ser favorable, se requerirá al personal académico su aceptación expresa para la comisión.

Con la aceptación del personal académico, se remitirá el expediente a la autoridad respectiva conforme el Estatuto, para su autorización y, una vez concedida, se comunicará formalmente a la entidad requirente.

Art. 106.- Obligación de reintegro por licencia o comisión de servicio. - El personal académico conservará los derechos adquiridos en la universidad. Concluido el período de licencia o comisión de servicios, deberá reintegrarse de manera inmediata y obligatoria a la universidad, en el cargo o en uno equivalente, conforme a la normativa aplicable y a las necesidades institucionales.

La universidad brindará las facilidades necesarias para su reingreso, incluyendo la reincorporación administrativa y académica correspondiente, garantizando la continuidad de sus derechos y el adecuado retorno a sus funciones.

Art. 107.- Traspaso de puestos del personal académico titular. - La universidad podrá autorizar el traspaso de puestos de su personal académico titular, con o sin la respectiva partida presupuestaria, hacia otra universidad o escuela politécnica, previo: i) pedido expreso del interesado; y ii) solicitud formal de la institución de destino.

Cuando el traspaso se realice sin partida presupuestaria, la institución receptora deberá certificar, previamente a la incorporación del personal académico, la existencia de financiamiento en su presupuesto institucional para cubrir la correspondiente remuneración y cargas asociadas, conforme a la normativa aplicable.

En los traspasos de puestos a favor de la universidad (como institución receptora), la remuneración del personal académico que se incorpore se adecuará a la escala de remuneraciones vigente en la universidad, de conformidad con su normativa interna y el régimen aplicable.

Art. 108.- Traslado de puestos del personal académico. - El Rector podrá autorizar el traslado del personal académico de un puesto a otro de igual nivel, categoría y grado escalafonario dentro de la misma universidad, previo:

- a) Informe técnico de la Dirección de Talento Humano, en el que se determine la procedencia del traslado; y,
- b) Aceptación expresa del docente.

Se podrá prescindir de la aceptación del docente cuando, por razones institucionales debidamente motivadas, se requiera el traslado dentro del mismo cantón o provincia, siempre que:

- 1. El traslado no implique cambio de domicilio del personal académico; y,
- 2. Haya sido autorizado por el Honorable Consejo Universitario.

Art. 109.- Vacaciones y permisos. - El personal académico de la universidad tendrá derecho a treinta (30) días de vacaciones anuales remuneradas, una vez cumplidos once (11) meses de servicio continuo en la institución.

Este derecho no será compensable en dinero, salvo en caso de cesación de funciones, evento en el cual se liquidarán las vacaciones no gozadas, conforme al valor percibido o que debió percibir el servidor durante su último período de vacaciones, de acuerdo con la normativa aplicable.

Las vacaciones podrán acumularse hasta por sesenta (60) días. El personal académico y de apoyo académico gozará de sus vacaciones conforme a la planificación institucional, de preferencia durante los períodos de receso académico, garantizando la continuidad del servicio y el normal desarrollo de las actividades universitarias.

Los permisos se regularán conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y la normativa interna vigente.

Sección IX CESACIÓN Y DESTITUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO

Parágrafo I CESACIÓN

Art. 110.- Causas de cesación del personal académico. - El personal académico cesará en sus funciones en los siguientes casos:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- b) Por incapacidad absoluta o permanente, declarada judicialmente;
- c) Por supresión del puesto;
- d) Por pérdida de los derechos políticos o de la residencia, en el caso de ciudadanos extranjeros, declarada mediante sentencia ejecutoriada;
- e) Por remoción, tratándose de servidores de período fijo, por cesación del nombramiento provisional o por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;
- f) Por destitución ordenada por la autoridad competente;
- g) Por ingresar a cargos de personal académico titular sin haber ganado el correspondiente concurso de méritos y oposición, a partir del 10 de octubre de 2012;
- h) Por acogerse a planes de retiro voluntario con indemnización;

- i) Por retiro por jubilación;
- j) Por compra de renunciaciones con indemnización; y,
- k) Por muerte.

El procedimiento que la universidad adopte para decidir sobre la cesación del personal académico deberá garantizar la motivación, el derecho a la defensa y la observancia del debido proceso, conforme a la normativa aplicable.

Parágrafo II CESACIÓN

Art. 111.- Causas de destitución del personal académico. - Serán causales de destitución del personal académico las siguientes:

- a) Obtener una calificación inferior al setenta por ciento (70%) en dos (2) PEPI consecutivos; o una calificación inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro (4) PEPI durante su carrera institucional;
- b) Abandonar injustificadamente el trabajo por tres (3) o más días laborables consecutivos;
- c) Recibir dádivas, regalos o dinero ajenos a su remuneración, con la finalidad de obtener un beneficio de cualquier naturaleza, para sí o para terceros;
- d) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, o ingerirlas en los lugares de trabajo;
- e) Suscribir, otorgar u obtener un nombramiento o contrato de servicios ocasionales contraviniendo disposiciones expresas de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), su normativa conexa, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Consejo de Educación Superior (CES) y el presente reglamento;
- f) Suscribir u otorgar contratos contraviniendo disposiciones expresas de la LOES y demás normativa que regula el sistema de educación superior;
- g) Cometer faltas muy graves en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria o de terceros, en el ejercicio de sus funciones, siempre que los hechos sean debidamente comprobados;
- h) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria o de terceros, en el ejercicio de sus funciones, siempre que los hechos sean debidamente comprobados;
- i) Ejercer presiones o influencias, aprovechándose del puesto que ocupa, con el fin de obtener favores en la designación de cargos de libre nombramiento y remoción para su cónyuge, conviviente en unión de hecho o parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;
- j) Haber sido sancionado con separación definitiva de la institución, de conformidad con lo establecido en la LOES y la normativa aplicable.

El proceso de destitución se ejecutará observando el debido proceso, el derecho a la defensa y la debida motivación, conforme al procedimiento disciplinario institucional.

En las causales c), d) e i), la destitución se realizará sin pago de indemnización, conforme a la normativa aplicable.

Art. 112.- Monto máximo de indemnización o compensación.- La suma total de las indemnizaciones y/o compensaciones que reciba el personal académico de la universidad provenientes de una o más instituciones públicas por acogerse a planes de retiro voluntario, compra de renuncia, supresión de puesto o jubilación, no podrá exceder el equivalente a ciento cincuenta (150) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado, de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Mandato Constituyente 2.

Sección X

JUBILACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 113.- Compensación por jubilación voluntaria. - Los miembros del personal académico titular de la universidad que cumplan los requisitos establecidos en la normativa de seguridad social para acceder a la jubilación, podrán acogerse a la jubilación voluntaria del servicio público.

Para el efecto, deberán comunicar por escrito su decisión a la universidad durante el primer semestre del año, a fin de que sea considerada en la planificación institucional del siguiente ejercicio fiscal.

Una vez que la universidad cuente con la disponibilidad de recursos, reconocerá y pagará una compensación equivalente a cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto (5.º) año, hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) remuneraciones básicas unificadas.

La compensación se calculará de manera proporcional al tiempo de dedicación registrado durante los años de servicio del personal académico en instituciones públicas, conforme a los respaldos administrativos y a la normativa aplicable.

Art. 114.- Compensación por jubilación o retiro obligatorio. - Los miembros del personal académico titular de la universidad que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa de seguridad social y hayan alcanzado los setenta (70) años de edad deberán acogerse al retiro obligatorio de la carrera del personal académico titular, el cual se hará efectivo al concluir el período académico en curso, conforme al procedimiento institucional correspondiente.

La universidad reconocerá y pagará una compensación equivalente a cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto (5.º) año, hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) remuneraciones básicas unificadas, calculada de manera proporcional al tiempo de dedicación, conforme a lo previsto en el artículo anterior.

Se exceptúa de la obligatoriedad del retiro prevista en este artículo al personal académico que desempeñe y/o que haya resultado electo para un cargo de elección universal en el Honorable Consejo Universitario de la Universidad Agraria del Ecuador, por el tiempo que reste para completar el período para el cual fue elegido.

Art. 115.- Condiciones para el reingreso a la universidad. - Los miembros del personal académico titular de la universidad y otras instituciones de educación superior, que se hubieren acogido a la jubilación o que hubieren recibido bono de compensación por supresión de puesto, retiro voluntario, compra/venta de renuncia u otros casos similares, podrán vincularse nuevamente a la Universidad Agraria del Ecuador únicamente en alguna de las siguientes calidades:

- a) Autoridad electa mediante votación universal; o,
- b) Personal académico no titular, en las modalidades de invitado o emérito, conforme a la normativa institucional aplicable.

Cuando un profesor jubilado de una institución de educación superior particular ingrese a la Universidad Agraria del Ecuador, podrá hacerlo a través de los mecanismos previstos para el personal académico titular o no titular, siempre que no haya cumplido setenta (70) años de edad, límite establecido para el retiro obligatorio. Una vez alcanzada dicha edad, se aplicará lo previsto en el inciso primero del presente artículo.

Art. 116.- Jubilación complementaria. - La universidad podrá desarrollar programas de jubilación complementaria, los cuales se financiarán:

- a) Únicamente con aportes individuales de sus beneficiarios; y/o,
- b) Con recursos de autogestión, hasta por un monto máximo del treinta por ciento (30%) de dichos recursos, previa autorización expresa del ente rector del Sistema de Finanzas Públicas, conforme a la normativa legal vigente.

Para todos los efectos relativos al funcionamiento, administración, control y mecanismos de acceso a la jubilación complementaria, la universidad deberá contar con un Reglamento Interno específico, aprobado por el Honorable Consejo Universitario.

Condición obligatoria de sostenibilidad

La implementación del programa, así como la determinación del monto, condiciones y fórmula de cálculo de la pensión complementaria, requerirá de manera previa, obligatoria e indispensable, contar con un estudio actuarial actualizado, técnicamente sustentado y aprobado por la instancia competente, que demuestre la sostenibilidad financiera del fondo, en especial cuando se utilicen recursos de autogestión.

Requisitos de acceso

En caso de implementarse la jubilación complementaria, podrán acceder a la pensión complementaria los miembros del personal académico que acrediten:

- a) Al menos treinta (30) años de servicio, de los cuales veinte (20) años se hayan dedicado a la docencia en educación superior; y,
- b) Los demás requisitos, procedimientos y condiciones que establezca el Reglamento específico.

Base de cálculo y exclusiones

Para el cálculo de la pensión complementaria no se considerarán bonificaciones funcionales ni remuneraciones derivadas de cargos administrativos o de autoridad que hubiere desempeñado el miembro del personal académico.

El valor de la pensión complementaria será, como máximo, la diferencia entre:

1. El promedio de las mejores sesenta (60) remuneraciones mensuales percibidas como personal académico en la universidad; y
2. El valor que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) otorgue por pensión de jubilación.

En ningún caso la pensión complementaria podrá ser superior a la pensión de jubilación pagada por el IESS. La sumatoria de ambas pensiones no podrá exceder el promedio de las mejores sesenta (60) remuneraciones mensuales percibidas como personal académico en la universidad.

Proporcionalidad por tiempo de aportación

Para percibir el valor máximo de la jubilación complementaria, el personal académico deberá haber laborado al menos veinte (20) años en la universidad. De no cumplirse dicho tiempo, se reconocerá el valor proporcional al número de aportaciones realizadas, respecto de doscientas cuarenta (240) aportaciones, que corresponderán al máximo.

Título II DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD

Capítulo I PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

Sección I GENERALIDADES DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

Art. 117.- Personal de apoyo académico. - El personal de apoyo académico tiene como función brindar asistencia y soporte a las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad que desarrolla la universidad, de conformidad con la normativa institucional y la planificación académica.

El personal titular de apoyo académico, exclusivamente para efectos de las elecciones de rector, vicerrectores y de los mecanismos de cogobierno, será considerado como personal administrativo, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y en el estatuto vigente de la universidad.

Art. 118.- Tipos de personal de apoyo académico. - Se considera personal de apoyo académico de la universidad a:

- a) Técnicos docentes para la educación superior;
- b) Técnicos de investigación;
- c) Técnicos de laboratorio; y,
- d) Ayudantes de docencia y ayudantes de investigación.

El personal de apoyo académico podrá ser titular u ocasional. Para adquirir la calidad de titular, deberá ganar el respectivo concurso de méritos y oposición, conforme a la normativa aplicable y a los procedimientos institucionales vigentes.

Art. 119.- Requisitos generales de ingreso. - El personal de apoyo académico titular que ingrese a la universidad deberá presentar su hoja de vida con la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos en este Reglamento.

El aspirante a integrar el personal de apoyo académico deberá cumplir, además, con los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de dieciocho (18) años y encontrarse en el pleno ejercicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley, para el desempeño de una función pública;
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser deudor sujeto a proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c) No estar comprendido en alguna de las prohibiciones para ejercer cargos públicos;
- d) Haber sufragado, cuando exista obligación legal de hacerlo, salvo las causales de excusa previstas en la normativa correspondiente;
- e) No encontrarse en mora en el pago de créditos a favor de entidades u organismos del sector público, salvo lo previsto en el artículo 9 de la LOSEP; y, en caso de haber suscrito un convenio de pago con la institución acreedora, deberá declararlo en su declaración patrimonial juramentada;
- f) Presentar la declaración patrimonial juramentada, que incluirá, al menos:
 - 1.- Autorización para el levantamiento del sigilo de sus cuentas bancarias, conforme a la normativa aplicable;
 - 2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias;
 - 3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente; y,
- g) Cumplir con los demás requisitos establecidos en la Constitución de la República y la ley aplicable.

Art. 120.- Vinculación del personal de apoyo académico. - Para desempeñar un cargo como personal de apoyo académico titular en la universidad se requerirá nombramiento, previo haber ganado el correspondiente concurso público de méritos y oposición, conforme a la normativa aplicable.

El personal de apoyo académico ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia. El tiempo máximo de vinculación del personal de apoyo académico ocasional será de siete (7) años. La renovación o extensión de los contratos estará sujeta a las necesidades institucionales, la disponibilidad presupuestaria y la normativa vigente.

La universidad, en ejercicio de su autonomía responsable, definirá los mecanismos de evaluación del personal de apoyo académico ocasional que sustenten técnica y objetivamente la renovación o extensión de contratos, promoviendo el desarrollo profesional y académico en concordancia con los objetivos y planes institucionales.

En ningún caso la duración o reiteración de contratos ocasionales generará derecho adquirido para acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.

Art. 121.- Concurso de méritos y oposición. - La universidad, previa autorización del Honorable Consejo Universitario, convocará al correspondiente concurso público de méritos y oposición, destinado a evaluar y garantizar la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso, bajo los principios de transparencia, publicidad, igualdad y no discriminación.

Las bases del concurso incorporarán acciones afirmativas, a fin de asegurar que las mujeres y otros grupos históricamente excluidos o discriminados participen en igualdad de oportunidades, conforme a la normativa aplicable.

La convocatoria deberá difundirse por medios idóneos y suficientes para promover la participación del mayor número de postulantes. Incluirá, al menos:

- a) Requisitos del puesto;
- b) Categoría, nivel y remuneración correspondiente, de acuerdo con el presente Reglamento;
- c) Cronograma del proceso; y,
- d) Indicación clara del lugar físico o digital de acceso a las bases del concurso y a la información oficial del procedimiento.

El concurso comprenderá, como mínimo, una fase de méritos y una fase de oposición, cuyo procedimiento y criterios serán definidos por la universidad en ejercicio de su autonomía responsable, garantizando parámetros técnicos, verificables y previamente establecidos.

Además, se establecerá un término y procedimiento para la impugnación de resultados, con observancia del debido proceso, el derecho a la defensa y la debida motivación de las decisiones.

Art. 122.- Nepotismo. - La vinculación del personal de apoyo académico deberá observar, además, las disposiciones sobre nepotismo previstas en el artículo 23 del presente Reglamento, de conformidad con la normativa institucional aplicable.

Sección II

TIPOS DE PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

Parágrafo I

TÉCNICOS DOCENTES, DE INVESTIGACIÓN Y DE LABORATORIO

Art. 123.- Técnicos docentes. - Los técnicos docentes son personal de apoyo a las actividades académicas que desarrolla el personal académico, y podrán desempeñar, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Dictado de cursos propedéuticos y de nivelación;
- b) Tutoría de prácticas pre-profesionales y dirección de aprendizajes prácticos y de laboratorio, bajo la coordinación de un profesor responsable;
- c) Apoyo en la enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera) dentro de una carrera o programa;

- d) Enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera) fuera de la malla curricular de una carrera o programa; y,
- e) Enseñanza en el campo de las artes y humanidades, práctica deportiva, servicios y otras áreas vinculadas a la formación integral del estudiante.

Art. 124.- Técnicos de investigación. - Los técnicos de investigación son el personal de apoyo encargado de asistir y facilitar las tareas de investigación que desarrolla el personal académico, conforme a la planificación, lineamientos y procedimientos institucionales.

Art. 125.- Técnicos de laboratorio. - Los técnicos de laboratorio son personal de apoyo académico que asiste al proceso de enseñanza–aprendizaje en los laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales, y que, según corresponda, facilita, asesora, investiga o coadyuva en las actividades prácticas y de laboratorio de los estudiantes, conforme a la planificación académica y a los protocolos institucionales.

Parágrafo II

REQUISITOS PARA TÉCNICOS DOCENTES, DE INVESTIGACIÓN Y DE LABORATORIO

Art. 126.- Requisitos para técnicos docentes, de investigación y de laboratorio.- Para el ingreso y promoción en la universidad del personal de apoyo académico en las modalidades de técnicos docentes, técnicos de investigación y técnicos de laboratorio, se deberán acreditar los requisitos previstos en el presente artículo, conforme a las categorías y grados establecidos en el Art. 128 de este Reglamento, y de acuerdo con el ámbito de apoyo (docencia, investigación o laboratorio), según corresponda.

a) Para ser Técnico Docente 1 (Grado 1)

1. Contar con título de tercer nivel de grado en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de apoyo a la docencia, investigación o laboratorio, debidamente reconocido e inscrito por el órgano rector de la política pública de educación superior.
2. Acreditar experiencia mínima de seis (6) meses en actividades de apoyo a la docencia, investigación o laboratorio, en instituciones de educación superior debidamente reconocidas.
3. Acreditar un mínimo de cincuenta (50) horas de formación y/o capacitación en los últimos dos (2) años, en el campo de conocimiento vinculado a sus funciones.

b) Para ser Técnico Docente 2 (Grado 2)

1. Contar con título de tercer nivel de grado en el campo de conocimiento vinculado a sus funciones, debidamente reconocido e inscrito.
2. Acreditar un mínimo de cincuenta (50) horas de formación y/o capacitación en los últimos dos (2) años, en el área vinculada a sus funciones.
3. Acreditar al menos dos (2) años de permanencia en el grado escalafonario de apoyo (Grado 1), realizando actividades de apoyo en la universidad.
4. Obtener un promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) en la evaluación de desempeño de los últimos dos (2) años.

c) Para ser Técnico Docente 3 (Grado 3)

1. Contar con título de tercer nivel de grado en el campo de conocimiento vinculado a sus funciones, debidamente reconocido e inscrito.
2. Acreditar un mínimo de cien (100) horas de formación y/o capacitación en los últimos cuatro (4) años, en el área vinculada a sus funciones.
3. Acreditar al menos dos (2) años de permanencia en el grado escalafonario de apoyo (Grado 2), realizando actividades de apoyo en la universidad.
4. Obtener un promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) en la evaluación de desempeño de los últimos dos (2) años.

d) Para ser Técnico Docente 4 (Grado 4)

1. Contar con título de tercer nivel de grado en el campo de conocimiento vinculado a sus funciones, debidamente reconocido e inscrito.
2. Acreditar un mínimo de ciento cincuenta (150) horas de formación y/o capacitación en los últimos cuatro (4) años, en el área vinculada a sus funciones.
3. Acreditar al menos dos (2) años de permanencia en el grado escalafonario de apoyo (Grado 3), realizando actividades de apoyo en la universidad.
4. Obtener un promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) en la evaluación de desempeño de los últimos dos (2) años.
5. Acreditar participación técnica verificable en actividades, productos o resultados de docencia, investigación o laboratorio, tales como: implementación de prácticas, levantamiento y procesamiento de datos, mantenimiento y calibración de equipos, soporte metodológico o tecnológico, protocolos, manuales, informes técnicos o documentación especializada, conforme a lineamientos institucionales.

e) Para ser Técnico Docente 5 (Grado 5)

1. Contar con título de tercer nivel de grado en el campo de conocimiento vinculado a sus funciones, debidamente reconocido e inscrito.
2. Acreditar un mínimo de doscientas (200) horas de formación y/o capacitación en los últimos cinco (5) años, en el área vinculada a sus funciones.
3. Acreditar al menos dos (2) años de permanencia en el grado escalafonario de apoyo (Grado 4), realizando actividades de apoyo en la universidad.
4. Obtener un promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) en la evaluación de desempeño de los últimos dos (2) años.
5. Acreditar liderazgo técnico verificable y resultados demostrables en apoyo académico (docencia, investigación o laboratorio), tales como coordinación técnica de laboratorios, gestión de calidad y seguridad, diseño/implementación de protocolos institucionales, innovación de procesos, desarrollo de herramientas tecnológicas internas, o soporte especializado de alto nivel, respaldado por evidencias documentales.

Sección III

ESCALAFÓN Y ESCALAS REMUNERATIVAS DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

Art. 127.- Ingreso al escalafón. - El ingreso al escalafón de la carrera del personal de apoyo académico se producirá una vez que el postulante haya ganado el respectivo concurso público de méritos y oposición y se haya posesionado del cargo, conforme a la normativa y procedimientos institucionales aplicables.

Art. 128.- Grados escalafonarios del personal de apoyo académico. - Se entiende por grado escalafonario cada uno de los niveles en los que el personal de apoyo académico puede ingresar y progresar dentro del escalafón institucional. Para este efecto, se establecen cinco (5) grados escalafonarios: Personal de Apoyo 1, 2, 3, 4 y 5.

Los grados escalafonarios señalados no podrán subdividirse en subgrados o categorías intermedias.

Art. 129.- Escalafón y escala remunerativa del personal de apoyo académico. - Los grados escalafonarios y la escala remunerativa aplicables al personal de apoyo académico de la universidad son los siguientes:

CATEGORÍA	GRADO
Personal de apoyo 5	5
Personal de apoyo 4	4
Personal de apoyo 3	3
Personal de apoyo 2	2
Personal de apoyo 1	1

Las escalas remunerativas del personal de apoyo académico serán fijadas por el Honorable Consejo Universitario, en concordancia con la normativa que expida el Consejo de Educación Superior (CES) y con lo dispuesto en el presente Reglamento.

La remuneración máxima correspondiente al Personal de Apoyo 5 no podrá exceder la remuneración establecida por la universidad para el personal académico titular auxiliar 1.

Las diferencias entre las remuneraciones asignadas a dos (2) grados escalafonarios consecutivos deberán ser iguales o crecientes, garantizando progresividad remunerativa dentro del escalafón.

Art. 130.- Perfeccionamiento y fortalecimiento institucional. - Con el fin de garantizar el perfeccionamiento del personal de apoyo académico, la universidad elaborará e implementará un plan de perfeccionamiento que incluya, entre otros mecanismos, becas, ayudas económicas y programas de capacitación, en función de la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria.

Art. 131.- Cesación y destitución del personal de apoyo académico. - La cesación y la destitución del personal de apoyo académico se regirán por lo dispuesto en los artículos 110 y 111 del presente Reglamento, en lo que resulte aplicable, garantizando el debido proceso, el derecho a la defensa y la debida motivación de las decisiones.

Art. 132.- Jubilación. - El personal de apoyo académico podrá acogerse a la jubilación definitiva una vez que cumpla los requisitos establecidos en la normativa de seguridad social. Para estos efectos, se aplicarán de manera análoga las disposiciones previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su normativa conexas, en lo que fuere pertinente y compatible con el presente Reglamento.

Art. 133.- Movilidad. - La universidad podrá conceder al personal de apoyo académico licencias, comisiones de servicio, permisos, traspasos de puestos, traslados de puestos y cambios de puestos, conforme a la planificación institucional y a los procedimientos internos aplicables.

Para estos efectos, se aplicarán de manera análoga las disposiciones previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), su Reglamento General y la normativa interna vigente, en lo que fuere pertinente y compatible con el presente Reglamento.

Sección IV AYUDANTES DE CÁTEDRA E INVESTIGACIÓN

Art. 134.- Ayudante de cátedra e investigación. - Se entiende por ayudante de cátedra o ayudante de investigación al estudiante que asiste a un profesor o investigador en actividades de docencia y/o investigación, conforme a las directrices y especificaciones establecidas y bajo la responsabilidad del docente o investigador a cargo. En ningún caso el ayudante sustituye ni reemplaza al profesor.

La dedicación a estas actividades no podrá exceder de veinte (20) horas semanales.

Para el ingreso de ayudantes de cátedra y de investigación, se considerarán, al menos, los siguientes criterios:

- a) Número de estudiantes atendidos en la asignatura o proyecto;
- b) Necesidades de la cátedra o del proyecto, especialmente en lo relativo a control técnico, asistencia en clase, apoyo en laboratorio u otras actividades académicas;
- c) Frecuencia de trabajos de campo y/o de consultas documentales requeridas; y,
- d) Duración de la actividad, la cual será determinada en función de la necesidad institucional, conforme a la planificación y a los términos establecidos en la convocatoria o designación respectiva.

Art. 135.- Reconocimiento a los ayudantes de cátedra e investigación. - La ayudantía de cátedra o de investigación se registrará por las mismas reglas aplicables a las prácticas pre profesionales, conforme a lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico emitido por el Consejo de Educación Superior (CES) y a la normativa interna de la universidad.

Quien ejerza la ayudantía de cátedra o de investigación podrá ser beneficiario del reconocimiento del cumplimiento de sus prácticas pre profesionales, de acuerdo con los requisitos, procedimientos y mecanismos de verificación establecidos por la universidad.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - La universidad deberá contar con un estudio de pasivos laborales relacionados con la compensación por jubilación de su personal, el cual deberá ser aprobado por el Honorable Consejo Universitario, con la finalidad de identificar y cuantificar los recursos financieros que deben destinarse para garantizar el pago de dicha compensación.

Con base en este estudio, la universidad planificará los recursos necesarios para asegurar este derecho a quienes lo soliciten y/o cumplan los requisitos de jubilación, e incorporará los montos correspondientes en los presupuestos anuales.

El estudio de pasivos laborales deberá ser actualizado y ajustado anualmente, considerando la normativa vigente y las variables técnicas determinadas en cada estudio.

Este estudio constituirá un requisito previo para la convocatoria y ejecución de procesos de promoción del personal académico y para la realización de concursos de méritos y oposición destinados al ingreso de personal académico.

Segunda. - El Honorable Consejo Universitario, en ejercicio del principio de autonomía responsable, aprobará anualmente la planificación del número de cargos de docentes titulares, desagregados por categoría, nivel, grado y tiempo de dedicación, considerando:

- a) Las necesidades institucionales y académicas de cada unidad;
- b) La disponibilidad presupuestaria; y,
- c) Los resultados del estudio de pasivos laborales correspondiente.

Tercera. - La planificación del número de cargos docentes por categoría, nivel, grado y tiempo de dedicación en la universidad deberá observar una estructura piramidal, de modo que el número de docentes en los grados inferiores sea mayor que el número de docentes en los grados inmediatamente superiores.

Esta planificación garantizará el principio de mérito para el acceso a los grados superiores del escalafón docente y constituirá un requisito previo para la ejecución de los procesos de promoción para la convocatoria de concursos de méritos y oposición para el ingreso del personal académico.

La planificación anual será elaborada y remitida para su aprobación por el Vicerrectorado Académico, el cual coordinará con las demás unidades institucionales involucradas, conforme a la normativa y a la planificación presupuestaria vigente.

Cuarta. - En la universidad, el porcentaje destinado al pago de las remuneraciones del personal administrativo no podrá exceder del treinta y cinco por ciento (35%) del presupuesto total destinado a remuneraciones.

Quinta. - La universidad, en ejercicio de su autonomía responsable, establecerá en su normativa interna los requisitos y procedimientos para la promoción del personal académico titular:

- a) Entre niveles dentro de cada categoría; y,
- b) Del personal auxiliar 2 a agregado 1,

con base en los parámetros previstos en el presente Reglamento, garantizando el derecho de participación de los postulantes y observando los principios de igualdad y no discriminación.

Sexta.- El personal académico de la Universidad Agraria del Ecuador que, conforme a su acción de personal, haya alcanzado la categoría de titular principal o denominación equivalente antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior de 12 de octubre de 2010, y que no cuente con título de PhD hasta el 1 de enero de 2023, pasará a denominarse profesor titular principal de escalafón previo, respetándose en todo caso sus derechos adquiridos, de conformidad con la normativa aplicable.

Séptima.- El personal académico de la Universidad Agraria del Ecuador que haya alcanzado la categoría de titular auxiliar o titular agregado antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) de 12 de octubre de 2010, y que no cumpla con los requisitos de titulación establecidos en este Reglamento, de modo que no pueda acceder al nuevo escalafón, podrá percibir un incremento salarial anual, sujeto a la planificación institucional y a la disponibilidad presupuestaria de gasto corriente, conforme a la normativa interna aplicable.

Octava. - La universidad conformará una comisión encargada de elaborar el procedimiento interno y la propuesta normativa sobre el funcionamiento, gestión y mecanismos de la jubilación complementaria del personal académico.

Para la aprobación e implementación de dicho procedimiento y del régimen de jubilación complementaria, será requisito previo contar con los estudios técnicos correspondientes en particular, el estudio actuarial y financiero que acrediten la sostenibilidad del pago de la pensión complementaria.

La universidad expedirá el Reglamento interno que regule el funcionamiento, gestión, requisitos de acceso, administración y mecanismos de cálculo y pago de la jubilación complementaria del personal académico, conforme a la normativa vigente y a las autorizaciones que correspondan.

Novena. - La universidad garantizará el respeto y la protección de los derechos adquiridos del personal académico en la ejecución de los procesos de re categorización, promoción, concursos de méritos y oposición, y demás procedimientos previstos en el presente Reglamento, asegurando la observancia del debido proceso, la igualdad y la no discriminación.

Décima. - En los procesos de destitución del personal académico y del personal de apoyo académico, la universidad aplicará y observará lo dispuesto en los artículos 99, 112 literal a) del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, emitido por el Consejo de Educación Superior (CES).

Para estos efectos, se considerarán los resultados de la evaluación integral de desempeño obtenidos a partir del 7 de noviembre de 2012, siempre que hayan sido generados conforme a instrumentos y procedimientos vigentes, y respetando el debido proceso, el derecho a la defensa y la debida motivación.

Décima Primera. - La universidad, en ejercicio de su autonomía responsable, podrá otorgar, en los procesos de ingreso o promoción, puntuación adicional a quienes acrediten conocimientos de

lenguas ancestrales, así como de saberes de pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias, y de otros marcos teóricos relacionados.

La universidad definirá en su normativa interna los criterios, medios de verificación y la valoración aplicable para el reconocimiento de estos conocimientos, garantizando los principios de igualdad, no discriminación, transparencia y objetividad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Estudio de pasivos laborales y planificación institucional.

En el plazo máximo de treinta días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, la Universidad Agraria del Ecuador deberá verificar y documentar la existencia y vigencia de:

- a) El estudio de pasivos laborales asociado a compensaciones por jubilación y demás obligaciones vinculadas; y,
- b) La planificación anual del número de cargos docentes por categoría, nivel, grado y tiempo de dedicación, conforme a lo previsto en este Reglamento.

En caso de que dichos instrumentos no existan, se encuentren desactualizados o no hayan sido aprobados por el órgano competente, la universidad deberá:

Elaborarlos y someterlos a aprobación del Honorable Consejo Universitario dentro del mismo plazo.

Si, por razones debidamente motivadas, la universidad requiriere realizar procesos de ingreso o promoción antes de contar con el estudio y/o planificación aprobados, deberá solicitar la autorización previa del Consejo de Educación Superior (CES), conforme al procedimiento y condiciones establecidos en la normativa vigente.

Segunda.- El personal académico titular de la universidad que a la fecha de actualización de las escalas remunerativas con motivo de la aprobación del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior del Consejo de Educación Superior, perciba una remuneración mensual unificada superior a la escala que se establezca en la normativa interna de la universidad, para las distintas categorías, niveles y grados escalafonarios, mantendrá su remuneración en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de dicho Reglamento y demás normativa aplicable. Cuando el personal académico titular ascienda de categoría, se promocióne, revalorice o recategorice y de acuerdo a la escala remunerativa vigente le corresponda una remuneración inferior a la que percibe, ésta no será disminuida.

Tercera.- Los procesos de promoción que se encuentren ejecutando la universidad a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento, se registrarán por las normas vigentes al momento de la presentación de la solicitud al Honorable Consejo Universitario de acuerdo a la normativa interna y podrán ser atendidos de acuerdo a la planificación y disponibilidad presupuestaria institucional.

Cuarta.- Para efectos de la promoción del personal académico de la universidad, que hubiese ingresado antes del 07 de noviembre de 2012, la experiencia como personal académico titular requerida para cada nivel escalafonario, establecida en el literal a) del artículo 75 de este Reglamento, será acumulativa desde el inicio de su carrera como personal académico titular.

También, en estos casos, para efectos del ingreso y de la promoción de este personal académico de la universidad, se contabilizarán los años de servicio como personal académico no titular y como técnico docente universitario o politécnico.

Para efectos de la promoción de este personal, las tesis de doctorado serán equivalentes a las tesis de maestrías (profesionalizantes o de investigación), y éstas a su vez serán equivalentes a las tesis de grado siempre y cuando su ingreso haya sido con el título de PhD, o su equivalente.

Quinta.- Para la promoción del personal académico de la universidad que accedió a la categoría de titular principal antes del 12 de octubre de 2012, y que, por no contar con el título de PhD., pasó a ser denominado profesor titular principal de escalafón previo, o que no fue escalafonado, y que posterior a la obtención del título de PhD., accedió a la categoría de principal 1, por contar con seis (6) obras de relevancia o artículos indexados, deberá cumplir el tiempo correspondiente a la carrera académica (años) que le hubiese tomado alcanzar la categoría de principal 1, a partir de la categoría y nivel en que estaba ubicado al momento de promoverse a principal 1.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera.- Deróguese el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Agraria del Ecuador, aprobado por el Honorable Consejo Universitario, mediante Resolución Nro. 324-2012 de 15 de octubre de 2021; y sus posteriores reformas aprobadas mediante Resoluciones Nro. 086-2022, de 24 de febrero de 2022; Nro. 226-2022, de 30 de mayo de 2022; y, Nro.. 425-2022, de 31 de octubre de 2022.

Segunda.- Deróguese la Codificación del Reglamento de Evaluación Integral del Desempeño Docente de la Universidad Agraria del Ecuador, aprobado por el Honorable Consejo Universitario, mediante Resolución Nro. 353-2023, de 17 de julio de 2023.

Tercera.- Deróguese el Reglamento Reformado para la provisión de profesores auxiliares, aprobado por el Honorable Consejo Universitario, mediante Resolución Nro. 102-2020, de 28 de febrero de 2020.

Cuarta.- Deróguese todas las normas de igual o inferior jerarquía contrarias al contenido del presente Reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Honorable Consejo Universitario y una vez publicado en la página web institucional.

El presente “REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONA ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR 2026”, fue conocido en la Décima Sesión Ordinaria ante la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la Universidad Agraria del Ecuador, y aprobado mediante RESOLUCIÓN Nro. R-CIFI-UAE-SO-No.010-261-2026, de fecha 29 de marzo 2026.

Dr. Patricio Rigoberto Álvarez Muñoz
RECTOR/PRESIDENTE
COMISIÓN INTERVENTORA Y DE FORTALECIMIENTO
INSTITUCIONAL PARA LA UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR

CERTIFICO: Que el presente “REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONA ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR 2026”, fue aprobado mediante RESOLUCIÓN Nro. R-CIFI-UAE-SO-No.010-261-2026, de fecha 29 de marzo 2026, en la Décima Sesión Ordinaria ante la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la Universidad Agraria del Ecuador.

Ab. Tito García Zúñiga
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD
AGRARIA DEL ECUADOR

www.uagraria.edu.ec

Av. 25 de Julio y Pío Jaramillo,
Guayaquil - Ecuador