

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

USFQ



REGLAMENTO DE PERSONAL Y ESCALAFÓN DE LA USFQ

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
DEPARTAMENTO LEGAL	OFICINA DE PROCESOS UNIVERSITARIOS Y NORMATIVA	CONSEJO UNIVERSITARIO
Fecha: 5 abril de 2016 Actualización: 6 noviembre de 2017	Fecha: 15 de abril de 2016 Actualización: 8 noviembre de 2017 Actualización: 20 de mayo de 2020	Fecha: 11 de mayo de 2016 Actualización: 10 noviembre de 2017 Actualización: 2 de junio de 2020

Este reglamento se actualizará de forma tácita cuando existan reformas a la normativa nacional, sea legal o reglamentaria. Cualquier cambio que sea procesado se hará en la versión digital publicada en la página web de la Universidad a la que debe remitirse el personal de la USFQ.

*Actualización a junio de 2018.
Actualizado a junio de 2020.*



ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR	3
TÍTULO I:	4
PERSONAL ACADÉMICO	4
CAPÍTULO I. NOCIONES GENERALES	4
CAPÍTULO II. ACTIVIDADES ACADÉMICAS	6
CAPÍTULO III. DEDICACIÓN HORARIA	9
SECCIÓN 1	10
DISTRIBUCIÓN HORARIA EN PERIODOS ACADÉMICOS ORDINARIOS	10
SECCIÓN 2	12
REGLAS ESPECIALES PARA PERIODOS ACADÉMICOS EXTRAORDINARIOS	12
SECCIÓN 3	12
DEDICACIÓN HORARIA ESPECIAL	12
SECCIÓN 4	13
MODIFICACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN HORARIA	13
CAPÍTULO IV. SELECCIÓN ACADÉMICA	13
CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	16
SECCIÓN 1	16
PERSONAL ACADÉMICO TITULAR	16
SECCIÓN 2	36
PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR	36
CAPÍTULO VI. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	37
TÍTULO II:	39
PERSONAL UNIVERSITARIO	39
CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE APOYO DENTRO DEL PERSONAL UNIVERSITARIO	39
SECCIÓN 2	39
PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO	39
TÍTULO III:	42
LICENCIAS Y VACACIONES	42
DISPOSICIONES GENERALES	43
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	43
DISPOSICIÓN FINAL	44



TÍTULO PRELIMINAR

Art. 1. Objeto.- La Universidad San Francisco de Quito USFQ a través del presente Reglamento determina las normas que regulan los procedimientos de selección, requisitos de ingreso, dedicación horaria, promoción, evaluación y terminación de relación laboral del personal de la Universidad aplicando lo previsto en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, el Reglamento de Régimen Académico expedido por el Consejo de Educación Superior y demás disposiciones pertinentes.

Art. 2.- Definiciones El personal de la USFQ está integrado de la siguiente manera:

- a) el personal académico conformado por profesores e investigadores titulares y no titulares;
- b) el personal universitario, este último conformado por:
 - i. el personal de apoyo a las actividades académicas integrado por técnicos de investigación, docencia, laboratorio y artes;
 - ii. el personal administrativo que realiza actividades de gestión; y,
 - iii. trabajadores.

Art. 3. Ámbito. - Este Reglamento rige únicamente para el personal académico y contiene normas relacionadas con el personal de apoyo académico y aquellos estudiantes que han sido autorizados para realizar ayudantías de cátedra y/o investigación.

Art. 4. Código de Honor y Convivencia. - Todo el personal académico y de apoyo académico, así como los ayudantes de cátedra y/o de investigación de la USFQ deben cumplir con el Código de Honor y Convivencia de la Universidad San Francisco de Quito, de manera que se observe armonía entre todos los miembros de la comunidad dentro del espíritu de las Artes Liberales.

Art. 5. Régimen de propiedad intelectual. - Todo lo referente a las creaciones, derechos de autor y propiedad industrial de cada uno de los productos generados por el personal académico y de apoyo académico, serán regulados por la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y la Política de Citación de Afiliación Institucional y Agradecimientos a Donantes y Auspiciantes de la Universidad San Francisco de Quito.

Toda creación del personal académico y de apoyo académico deberá precisar que el autor de la misma está vinculado con la Universidad San Francisco de Quito USFQ. Esto no confiere ni elimina derechos de autor a los creadores, y solo permite que se reconozca el apoyo que da la Universidad en estas actividades.



Art. 6. Órganos universitarios. - Son todas las entidades de la Universidad encargadas de supervisar, regular o ejecutar procesos referentes al personal académico y de apoyo académico general. Estas incluyen, pero no se limitan al: Consejo Universitario, Comité de Contratación y Selección del Personal Docente, entre otros, en conformidad con lo establecido en el Estatuto de la Universidad San Francisco de Quito USFQ o la normativa interna de la Institución; adicionalmente, existe la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición, que se encuentra regulada por el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 7. Periodos académicos. - Existen periodos académicos ordinarios y extraordinarios. La Universidad ha establecido dos periodos académicos ordinarios, denominados semestres para su Campus USFQ Cumbayá. El primero inicia en agosto y termina en diciembre; el segundo inicia en enero y termina en el mes de mayo.

El período académico extraordinario transcurre desde mayo hasta julio. Sin perjuicio de que se podrán establecer otros periodos extraordinarios.

La Extensión Galápagos se rige por tres periodos de 16 semanas o cuatrimestres que componen el año académico.

Por razones de caso fortuito o fuerza mayor, temporalmente, cualquiera de estos periodos se podrá impartir en modalidad híbrida/virtual a través de los sistemas y plataformas que implemente la USFQ. Adicionalmente se podrán establecer otras fechas de inicio y finalización de estos periodos académicos.

La educación en línea se impartirá en periodos académicos ordinarios o extraordinarios modularmente.

TÍTULO I:

PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I. NOCIONES GENERALES

Art. 8. Personal académico. - Es aquel personal que realiza actividades académicas en calidad de profesor, investigador o autoridad académica; se regula por el régimen general que prevé el presente Reglamento. Aquellos profesores e investigadores que son seleccionados por concurso de merecimientos y oposición e ingresan al mecanismo del escalafón se denominan titulares; y, aquellos que son seleccionados por el Rector y no ingresan al escalafón se denominan no titulares.



Art. 9. Tipos de personal académico. - Dependiendo de los requisitos académicos que cumplan, el personal titular se clasifica a su vez en: principales, agregados y auxiliares; y el no titular se clasifica en: honorarios, ocasionales e invitados. Dependiendo de la carga horaria, tanto el personal académico titular como el no titular, puede tener una dedicación a tiempo completo, medio tiempo o a tiempo parcial.

Art. 10. Contratación del personal académico. - El personal académico suscribirá contrato laboral, pues por regla general, sus relaciones con la Universidad se rigen por las normas del Código del Trabajo, además de las especificaciones del presente Reglamento. Se podrán celebrar contratos civiles con el personal a tiempo parcial o con aquel que permita el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, siempre que cumpla con los siguientes requisitos o aquellos determinados en ese Reglamento:

- a) Tener una dedicación horaria de máximo cuarenta horas mensuales;
- b) Tener un alto nivel de especialización en la materia que vaya a impartir;
- c) Fijar los horarios y el desarrollo de los cursos que impartirá en acuerdo con la Universidad.

La Universidad observará los principios de transparencia, no discriminación y garantizará la idoneidad de los aspirantes en los procesos de selección de su personal académico y de apoyo.

Art. 11. Derechos del personal académico. - Son derechos del personal académico:

- a) Ejercer sus actividades académicas con libertad;
- b) Participar en el sistema de evaluación integral;
- c) Recibir capacitación periódica de acuerdo con su formación profesional con la finalidad del desarrollo de habilidades pedagógicas, conforme a la capacidad financiera de la Universidad.
- d) Elegir y ser elegido para las representaciones de personal académico siempre que cumpla con los requisitos y conforme a su categoría; y,
- e) Los demás que la normativa aplicable les asigne.

Art. 12. Deberes del personal académico. - Son deberes del personal académico:

- a) Mantener un alto nivel de competencia académica;
- b) Observar y cumplir todas las políticas institucionales y las normas internas de la Universidad;
- c) Someterse en sus labores académicas a los planes y programas de estudio y a las horas de trabajo estipuladas para las diferentes categorías;



- d) Concurrir a los organismos a los cuales pertenecen y a los que han sido designados de conformidad con la normativa aplicable;
- e) Participar en las comisiones, tribunales y otras actividades que les fueren encomendadas por las autoridades y organismos de la Institución; y,
- f) Los demás que la normativa aplicable le asigne.

CAPÍTULO II. ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Art. 13. Actividades académicas. - El personal académico podrá desempeñar actividades de docencia, investigación y gestión académica; esta última es exclusiva del personal a tiempo completo salvo los casos permitidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 14. Actividades de docencia. - Para efectos de este Reglamento se entenderá como docencia:

- a) Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
- b) Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
- c) Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
- d) Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
- e) Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
- f) Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
- g) Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
- h) Visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual, en áreas como salud (formación en hospitales), derecho (litigación guiada), ciencias agropecuarias (formación en el escenario de aprendizaje), entre otras;
- i) Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación;
- j) Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
- k) Dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de prácticas o pasantías preprofesionales;



- l) Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente;
- m) Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza;
- n) Participación como profesores que impartirán los cursos de nivelación del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión; y,
- o) Orientación, capacitación y acompañamiento al personal académico del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión.

Art. 15. Actividades de investigación. - Para efectos de este Reglamento se entenderá como investigación:

- a) Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;
- b) Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
- c) Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
- d) Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;
- e) Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación;
- f) Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
- g) Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local nacional e internacional;
- h) Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico;
- i) Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
- j) Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;
- k) Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales; y,
- l) La prestación de servicios al medio externo, que no generen beneficio económico para la Universidad o para su personal académico, tales como: análisis de laboratorio especializado, peritaje judicial, así como la colaboración



en la revisión técnica documental para las instituciones del Estado. La participación en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de investigación dentro de la dedicación horaria.

Art. 16. Actividades de gestión y dirección académica. - Para efectos de este Reglamento se entenderá como gestión y dirección académica:

- a) El gobierno y la gestión de la Universidad;
- b) La dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
- c) La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;
- d) La revisión de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;
- e) El ejercicio como representante docente al máximo órgano colegiado académico superior de la Universidad;
- f) Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;
- g) Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;
- h) Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior, el Consejo de Educación Superior y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. En estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo, siempre que la actividad hubiese sido aprobada por el Rector de la Universidad;
- i) El ejercicio de cargos académicos de nivel jerárquico superior en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. En estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo siempre que la actividad hubiese sido aprobada por el Rector de la Universidad;
- j) El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras de educación superior, posgrados, centros o programas de investigación, vinculación con la colectividad, departamentos académicos, editor académico, o director editorial de una publicación, siempre que la actividad hubiese sido aprobada por el Rector de la Universidad;
- k) El ejercicio de cargos directivos de carácter científico en los institutos públicos de investigación;
- l) Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del Consejo de Educación Superior y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico;
- m) Actividades de dirección en sociedades científicas o académicas de reconocido prestigio;
- n) Colaboración en actividades de admisión de la Universidad; y,



- o) Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la Institución.

CAPÍTULO III. DEDICACIÓN HORARIA

Art. 17. Dedicación horaria. - La dedicación horaria determina el tiempo semanal que dedica el personal para la realización de sus actividades de acuerdo con lo establecido en su contrato y que podrá ser a tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial.

Art. 18. Régimen de dedicación horaria. - Dependiendo de la dedicación horaria, el personal académico podrá ser:

- a) A tiempo completo: son aquellos que trabajan cuarenta horas semanales. Excepcionalmente, y previa autorización expresa del Rector, se podrá considerar como personal a tiempo completo a aquellos que presten sus servicios en jornadas desde veintiún horas semanales. Este personal podrá realizar actividades de docencia, investigación y dirección y gestión académica;
- b) A medio tiempo: son aquellos que trabajan veinte horas semanales. Este personal podrá realizar actividades de docencia e investigación; o,
- c) A tiempo parcial: son aquellos que trabajan desde dos horas hasta diecinueve horas semanales. Este personal podrá realizar actividades de docencia e investigación.

Art. 19. Modificación del régimen de dedicación horaria. - Los regímenes de dedicación del personal académico podrán modificarse hasta dos veces por año previa autorización escrita del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente, siempre que haya sido solicitado o aceptado por el miembro del personal académico interesado. El Comité de Contratación y Selección de Personal Docente podrá, de oficio, modificar el régimen de dedicación horaria, previo acuerdo con el interesado.

Art. 20. Proceso de modificación del régimen de dedicación horaria. - El Decano deberá solicitar la modificación del régimen de dedicación horaria al Comité de Contratación y Selección del Personal Docente durante el periodo académico anterior al que se requiera el cambio. El Comité de Contratación y Selección del Personal Docente resolverá y, en caso de autorizar la modificación deberá notificar al Departamento de Recursos Humanos para que se elabore el acuerdo donde se modifique la dedicación horaria, que deberá ser suscrito entre el miembro del personal académico y el Rector o su delegado. El silencio del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente se entenderá como negativa.



La modificación de la dedicación horaria, también podrá cumplirse solamente previo acuerdo escrito entre el Rector o su representante y el miembro personal académico, en cualquier momento durante la vigencia de la relación de trabajo.

Art. 21. Actividades académicas fuera de la Universidad. - El personal académico a tiempo completo o medio tiempo podrá desarrollar sus actividades de docencia y/o investigación en lugares o instituciones ajenas a la Universidad, siempre que se suscriban los respectivos convenios de cooperación interinstitucional que establezcan las condiciones en que se desarrollarán estas actividades.

Art. 22. Dedicación del personal académico. - En todo lo no previsto en esta norma en materia de dedicación horaria, se observará lo detallado en el Manual del Personal de la Universidad San Francisco de Quito, o en aquellas normas que para el efecto dicte la Universidad.

Sección 1

De la distribución horaria

Art. 23 Distribución horaria. - Hace referencia a la repartición en cada periodo académico de las actividades de docencia, investigación y vinculación que debe realizar el personal académico. Podrá contemplar las actividades de gestión si estas le hubieren sido asignadas.

Distribución horaria en periodos académicos ordinarios

Art. 24. Distribución horaria de los investigadores a tiempo completo en periodos ordinarios. - Los investigadores deberán dedicarse fundamentalmente a las actividades de investigación de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Dedicar como máximo treinta y cinco horas semanales para investigación, que en todos los casos deberá producir resultados tales como la publicación en revistas indexadas o producción artística relevante, validada por pares, de acuerdo con su campo del conocimiento; según se acuerde en cada caso con el Decano de Investigación;
- b) Impartir al menos una hora y media semanales de clase para difundir los resultados de su actividad. Por cada hora de clase que impartan, deberán dedicar otra para las actividades de docencia previstas en los literales b) o c) del artículo 14;



- c) Dedicar al menos una hora a la semana para capacitación, conforme establece el literal e) del artículo 14. Esta hora podrá ser acumulable por el profesor hasta que concluya el semestre; y,
- d) Dedicar al menos una hora a la semana a actividades de vinculación a la comunidad, conforme establece el literal k) del artículo 15. Esta hora podrá ser acumulable por el profesor hasta que concluya el semestre.

La dedicación específica que cada investigador tenga, será pactada en un acuerdo escrito con el Decano de Investigación, que será de obligatorio cumplimiento para el investigador; quien, si no cumpliera sus compromisos, perderá la calidad de investigador, pudiendo el Rector, terminar su relación o acordar su dedicación como profesor.

Art. 25. Distribución horaria de los profesores a tiempo completo en periodos ordinarios. - Los profesores a tiempo completo deberán realizar actividades de docencia, investigación y gestión académica, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Impartir doce horas semanales de clase. Por cada hora de clase que impartan deberán dedicar una hora para otras actividades de docencia.
2. Para las actividades de investigación, los profesores titulares, deberán dedicar doce horas a la semana.
3. Para las actividades de dirección y gestión académica, los profesores, deberán dedicar cuatro horas a la semana.

Art. 26. Distribución horaria de los profesores a medio tiempo en periodos ordinarios. - Deberán impartir nueve horas semanales de clase. Por cada hora de clase, deberán dedicar otra para las actividades de docencia.

Los profesores a medio tiempo deben dedicar dos horas de investigación a la semana, que podrán acumularse durante cada período académico para devengarse en el siguiente receso académico.

Art. 27. Distribución de actividades de docencia en periodos ordinarios y extraordinarios. - Los profesores a tiempo completo y medio tiempo, dentro de las horas de docencia que deben cumplir, además de sus horas de clase, deben al menos dedicar dos horas a la semana de atención a los estudiantes; dos horas a la semana para capacitación, y dos horas a la semana para vinculación a la comunidad. Las horas de capacitación y vinculación podrán acumularse por el profesor hasta que concluya el período académico en curso para cumplirlas dentro del receso académico siguiente.



Art. 28. Distribución horaria de los profesores a tiempo parcial en periodos ordinarios y extraordinarios. - Los profesores a tiempo parcial podrán realizar actividades de docencia o investigación según se acuerde con ellos. En caso de que realicen actividades de docencia, por cada hora de clase, deberán dedicar 0.4 horas a otra actividad de docencia de aquellas previstas en el artículo 14 de este Reglamento.

Sección 2

Reglas especiales para periodos académicos extraordinarios

Art. 29. Distribución de dedicación horaria de los investigadores a tiempo completo en periodos extraordinarios. - En estos periodos tendrán la misma carga horaria, salvo que se pacte algo distinto expresamente y por escrito con el Decano de Investigación.

Art. 30. Distribución horaria de los profesores a tiempo completo en periodos extraordinarios. - Los profesores a tiempo completo en los periodos extraordinarios, deberán realizar actividades de docencia, investigación y gestión académica, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Impartir seis horas semanales de clase. Por cada hora de clase que impartan deberán dedicar al menos una hora semanal a otras actividades de docencia.
2. Para las actividades de investigación, los profesores deberán dedicar veinticuatro horas a la semana.
3. Para las actividades de dirección y gestión académica, los profesores deberán dedicar cuatro horas a la semana.

Art. 31. Distribución horaria de los profesores a medio tiempo en periodos extraordinarios. - Los profesores a medio tiempo en los periodos extraordinarios, deberán realizar actividades de docencia de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Impartir seis horas semanales de clase. Por cada hora de clase que impartan deberán dedicar al menos una hora semanal a otras actividades de docencia, distribuidas conforme las disposiciones de este Reglamento.
2. Para las actividades de investigación los profesores deberán dedicar seis horas a la semana.

Sección 3

Dedicación horaria especial

Art. 32. Distribución horaria de los profesores no titulares limitados a la docencia. - Los profesores no titulares limitados a la docencia tendrán una modalidad horaria a



tiempo completo deberán impartir hasta veinticuatro horas semanales de clase. Por cada hora de clase que impartan deberán dedicar 0.5 horas o media hora para otras actividades de docencia según se detalla en este Reglamento.

Sin perjuicio de ser personal a tiempo completo, estos profesores no podrán realizar actividades de investigación o gestión académica.

Sección 4

Modificación de la distribución horaria

Art. 33. Modificación de la distribución horaria. - La Universidad puede modificar la distribución horaria anteriormente detallada, siempre que se observe el cumplimiento de la normativa y procesos vigentes.

Art. 34. Límites de la modificación horaria. - En el ajuste de la distribución horaria se deberán considerar los siguientes límites:

- a) Los profesores a tiempo completo no podrán impartir más de dieciséis horas de clase, ni más de treinta y un horas de investigación o doce horas de gestión. Sin perjuicio de lo anterior, el personal académico designado como coordinador podrá dedicar hasta veinte horas semanales a actividades de gestión académica;
- b) Los investigadores a tiempo completo no podrán superar las doce horas para las actividades de dirección y gestión académica; y,
- c) Los profesores no titulares limitados a la docencia podrán impartir hasta veinticuatro horas de clase semanales, y solo podrán reducir sus horas de clase con un aumento en actividades de docencia.

Art. 35. Caso fortuito o Fuerza mayor. - Por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, el Rector podrá reestructurar temporalmente la distribución horaria de su personal académico a tiempo completo y medio tiempo.

CAPÍTULO IV. SELECCIÓN ACADÉMICA

Art. 36. Selección académica. - La selección académica es el proceso técnico que aplica normas, políticas y métodos tendientes a valorar la idoneidad de los aspirantes para su ingreso como personal académico a la Universidad. En el proceso de selección, los postulantes no serán discriminados, se respetarán los principios de igualdad y paridad de género.



El mecanismo de selección para el personal titular es el concurso público de merecimientos y oposición. El Comité de Contratación y Selección del Personal Docente es el órgano encargado por el Consejo Universitario de la dirección de este proceso; y la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición es el órgano administrativo.

El Comité de Contratación y Selección del Personal Docente autorizará el concurso y, una vez que la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición instrumente el proceso, el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente declarará el ganador del concurso y recomendará la contratación del personal al Rector o su delegado, quien en caso de que estime pertinente, procederá a la suscripción del contrato.

El personal académico no titular será seleccionado por la autoridad que el Rector determine y será contratado por él mismo o su delegado.

Art. 37. Requisitos de ingreso generales. - Para el ingreso del personal académico a la Universidad, los postulantes deberán:

- a) Cumplir con los requisitos que señala la Ley Orgánica de Educación Superior y este Reglamento para cada categoría;
- b) Tener el título correspondiente a la categoría para la que se postule y de los campos de conocimiento requeridos;
- c) Cumplir con los parámetros de las obras de relevancia, cuando sea requisito de selección;
- d) Presentar la hoja de vida con la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos; y,
- e) Aprobar el proceso de selección correspondiente.

Art. 38. Requisito del título. - Para el cumplimiento del requisito del título al que se refiere este Reglamento, se observarán las siguientes reglas:

- a) El título deberá ser reconocido y registrado en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, correspondiente a la categoría para la que se postule y en los campos de conocimiento requeridos. Excepcionalmente para el caso de los profesores e investigadores extranjeros no titulares ocasionales se exigirá el registro del título solo si su vinculación con la Universidad supera los seis meses;



- b) Los campos de conocimiento serán determinados por el Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos;
- c) Todo título de PhD deberá ser obtenido en una de las instituciones que conste en la lista elaborada por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, y será inscrito con la leyenda "Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior"; y,
- d) El título de especialista médico, odontológico o en enfermería debidamente registrado en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación realizado en al menos veinticuatro meses, equivaldrá al cumplimiento de los requisitos de contar con título de maestría y tendrá los mismos efectos habilitantes para la docencia, investigación y gestión. La dirección de trabajos de titulación de estos programas equivale a la dirección de los trabajos de titulación de maestría.

Art. 39. Requisito de las obras relevantes. - Son obras relevantes toda producción académica que represente un aporte al desarrollo de cualquier campo del conocimiento. Cuando las obras se encuentren publicadas en medios indexados, no se requerirá ninguna otra valoración. La relevancia de las obras que no se publiquen en medios indexados, se determinará por tres delegados pares del Rector que serán académicos dentro del área de conocimiento a evaluar. Los delegados determinarán la relevancia de acuerdo a los parámetros establecidos por el Consejo de Educación Superior CES, y El Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CACES.

Art. 40. Falsificación de información.- De comprobarse el hecho de que se haya producido una adulteración, falsificación o cualquier falsedad documental en alguno de los títulos, certificados y más documentos presentados por el personal académico en su expediente, sin perjuicio de las acciones penales, civiles y administrativas correspondientes, el Consejo Universitario separará de manera definitiva del sistema de escalafón de la Universidad y notificará del hecho al Rector a fin de que disponga que se sigan las acciones legales a las que hubiere lugar. En el caso del personal académico no titular, el Rector procederá directamente a interponer las acciones que sean pertinentes.



CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Sección 1

Personal académico titular

Parágrafo 1º

Requisitos de ingreso

Art. 41. Tipos de personal académico titular. - Son aquellos miembros del personal académico que ingresan al sistema de carrera académica y escalafón a través del concurso público de merecimientos y oposición. Dependiendo de la dedicación horaria, pueden ser a tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial.

El personal académico titular deberá estar a cargo de al menos el sesenta por ciento del total de horas de las actividades de docencia e investigación programadas en cada periodo académico.

Art. 42. Prohibición al personal titular a tiempo completo. - El personal académico titular a tiempo completo deberá mantener una relación laboral exclusiva con la Universidad, por lo que la prestación de servicios educativos por parte de este personal a otras personas naturales o jurídicas, solo podrá realizarse previa autorización escrita del Consejo Universitario o del Rector. Se entienden autorizadas todas las otras actividades que no supongan la prestación de servicios educativos.

Art. 43. Actividades adicionales en relación civil. - El personal académico que por sus conocimientos y experiencia sea requerido para colaborar fuera del tiempo de su dedicación en la Universidad en una de las actividades que se enumeran más adelante, también podrá vincularse bajo la modalidad de contratos civiles de servicios profesionales o contratos de servicios técnicos especializados sin relación de dependencia, en los siguientes casos:

- a) Profesores, facilitadores o instructores en eventos de capacitación o de nivelación en el Sistema de Nivelación y Admisión y en planes de contingencia;
- b) Personal académico que realice actividades docentes en cursos de posgrado;
- c) Personal académico que participe en programas o proyectos de investigación con fondos externos a la Universidad en los que se incluya el financiamiento de esta participación;
- d) Personal académico que participe en el desarrollo de trabajos de consultoría que se contraten con la institución de educación superior;
- e) Personal académico que dicte cursos de educación continua; y,



- f) Cualquier otra que se considere análoga y que no suponga la prestación de servicios de educación superior conducentes a la obtención de un título de tercer nivel, caso en el cual el personal académico recibirá el pago de horas extraordinarias o suplementarias según corresponda y no se celebrará un contrato civil.

En el caso de los literales a), c), d) y e) los contratos se suscribirán por el plazo que requieran estas actividades, sin límite de tiempo. Todas las actividades que se contraten bajo este mecanismo deberán realizarse de manera autónoma por parte del personal académico.

Art. 44. Requisitos de los investigadores titulares principales. - Además de los requisitos generales, los investigadores principales deberán acreditar:

- a) Tener grado académico de Doctorado, PhD o su equivalente en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación;
- b) Tener al menos cuatro años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior o en instituciones de investigación;
- c) Haber creado, publicado o patentado doce obras de relevancia;
- d) Haber realizado ciento noventa y dos horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
- e) Haber dirigido o codirigido en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos doce meses cada uno, por un total mínimo de seis años;
- f) Haber dirigido o codirigido al menos dos tesis de doctorado o cinco tesis de maestría de investigación;
- g) Tener suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
- h) Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser promovido a esta categoría de conformidad con el presente Reglamento; y,
- i) Los demás que determine la Universidad, en observancia de las normas constitucionales y legales.

Art. 45. Requisitos de los profesores titulares principales. - Además de los requisitos generales, los profesores principales deberán acreditar:

- a) Tener grado académico de Doctorado, PhD o su equivalente en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación.;



- b) Tener al menos cuatro años de experiencia en actividades de docencia y/o investigación en instituciones de educación superior o en instituciones de investigación;
- c) Haber creado o publicado doce obras de relevancia;
- d) Haber realizado ciento noventa y dos horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
- e) Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos doce meses cada uno, por un total mínimo de seis años;
- f) Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de Doctorado o tres tesis de maestría de investigación;
- g) Tener suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
- h) Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser promovido a esta categoría de conformidad con el presente Reglamento; y,
- i) Los demás que determine la Universidad, en observancia de las normas constitucionales y legales.

Art. 46. Requisitos de los profesores titulares agregados. - Además de los requisitos generales, los profesores agregados deberán acreditar:

- a) Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
- b) Tener al menos tres años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior o en instituciones de investigación;
- c) Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia;
- d) Haber realizado ciento ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
- e) Haber participado al menos doce meses en uno o más proyectos de investigación;
- f) Tener suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
- g) Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser promovido a esta categoría de conformidad con el presente Reglamento; y,
- h) Los demás que determine la Universidad, en observancia de las normas constitucionales y legales.



Art. 47. Requisitos de los profesores titulares auxiliares. - Además de los requisitos generales, los profesores agregados deberán acreditar:

- a) Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
- b) Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición;
- c) Tener al menos tres años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior o en instituciones de investigación o;
- d) Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia o artículos indexados en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación; y,
- e) Los demás que determine la Universidad, en observancia de las normas constitucionales y legales.

Art. 48. Personal académico titular extranjero. - Son aquellos profesores e investigadores titulares extranjeros, residentes en Ecuador por menos de cinco años. Además de los requisitos generales y de los particulares requeridos para cada categoría, este personal deberá acreditar:

- a) Poseer grado académico de Doctor, equivalente a PhD, los postulantes deberán presentar copia del título de Doctor debidamente apostillado previo al concurso de merecimientos y oposición. En caso de ser declarado ganador deberá inscribir y registrar el título en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación en el transcurso del periodo académico inmediatamente posterior a su ingreso a la Universidad;
- b) Ser graduado en una institución de educación superior o en instituciones de investigación de prestigio acreditadas en el país en el que obtuvo el título, determinado así por el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente;
- c) Se exceptúa el requisito del mínimo del setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos; y,
- d) Los demás que determine la Universidad, en observancia de las normas constitucionales y legales.

A los extranjeros residentes por cinco años y más se les aplicará el régimen del personal nacional.

Art. 49. Personal académico titular de escalafón previo. - Es aquel personal académico que ingresó en la categoría de titular principal sin contar con título de PhD antes del 12 de octubre del 2010 y mientras no cumpla con los requisitos para ubicarse en una de las



categorías previstas en este Reglamento, este personal mantendrá su remuneración, pero no ingresará al escalafón.

Para la ubicación de este personal dentro del sistema del escalafón se atenderán a los requisitos académicos que en su momento cumpla. Una vez cumplidos los requisitos, el personal titular de escalafón previo podrá solicitar al Comité de Contratación y Selección del Personal Docente su ingreso al escalafón en cualquier momento.

Art. 50. Ingreso del personal académico titular de escalafón previo a la categoría de principal. - Este personal podrá acceder a la categoría de principal nivel 1, cuando acredite:

- a) Tener el título de Doctor equivalente a PhD; y,
- b) Haber creado o publicado seis obras de relevancia o artículos indexados, de las cuales dos deberán corresponder a los últimos cinco años.

Art. 51. Relación del personal titular de escalafón previo. - Al personal titular principal de escalafón previo se le aplican las condiciones que este libremente acuerde con el Rector, y en general aquellas que ha tenido, sin disminución alguna.

Parágrafo 2º

Concurso público de merecimientos y oposición

Art. 52. Selección del personal académico titular. - El personal académico titular es seleccionado a través de concurso público de merecimientos y oposición, este tiene por objeto evaluar la idoneidad de los aspirantes y garantizar un proceso transparente de ingreso del personal a la carrera y escalafón.

Art. 53. Órganos encargados del concurso de merecimientos y oposición. - En el concurso de merecimientos y oposición intervendrán el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente en calidad de órgano director; y la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición como órgano administrador.

Art. 54. Principios rectores del concurso de merecimientos y oposición. - El concurso de merecimientos y oposición se registrá por los principios de transparencia y no discriminación.

Art. 55. Principio de transparencia. - Toda la información que se genere dentro del concurso de merecimientos y oposición podrá ser conocida por los participantes previa



solicitud al Comité de Contratación y Selección del Personal Docente, que podrá negarla en caso de que suponga vulneración a los derechos constitucionales de los participantes.

Art. 56. Principio de no discriminación. - El concurso de merecimientos y oposición garantizará a todos los participantes igualdad de oportunidades.

Art. 57. Acción afirmativa. - En caso de duda sobre la designación del personal académico, el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente aplicará acciones afirmativas de manera que grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades.

Art. 58. Fases del concurso público de merecimientos y oposición. - El concurso de merecimientos y oposición se realizará en dos fases:

- a) Fase de méritos: Consiste en el análisis, verificación y calificación de los documentos presentados por los aspirantes, conforme a lo establecido en este Reglamento y en la normativa interna de la Universidad. Esta fase tendrá un peso de 45% para los profesores auxiliares y agregados; y 40% para profesores e investigadores principales. Al personal que haya prestado previamente sus servicios en la Universidad y no haya sido despedido, se le asignará un diez por ciento de puntaje adicional; y,
- b) Fase de oposición: Constará de pruebas teóricas y/o prácticas que pueden ser orales y escritas, o la exposición pública de un proyecto de investigación, creación o innovación. Las pruebas que cada aspirante debe realizar serán determinadas a juicio del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente de acuerdo con la categoría de postulación. La fase de oposición deberá tener un peso de 55% por ciento del total de la calificación en el concurso para profesores auxiliares y agregados, y 60% para profesores e investigadores principales.

Art. 59. Solicitud y aprobación del concurso público de merecimientos y oposición. - El concurso será autorizado por el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente, previa solicitud de la autoridad universitaria que requiera la contratación del personal académico titular.

Por las necesidades de la Universidad, se entiende aprobado al menos un concurso de oposición y merecimientos general durante cada período académico, por lo que para su inicio no se requiere de ninguna otra formalidad.



Art. 60. Convocatoria al concurso público de merecimientos y oposición. - Una vez aprobado el concurso, la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición realizará la convocatoria al concurso, la que se difundirá como mínimo por dos medios de comunicación masivos, pudiendo estos ser electrónicos.

La convocatoria contendrá: los requisitos, la categoría académica del personal que se requiere, el campo de conocimiento en que se ejercerán las actividades, el tiempo de dedicación y la remuneración del puesto o puestos que se ofertan, así como el cronograma del proceso e indicación del lugar de acceso a las bases del concurso.

La Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición, debe publicar al menos una vez durante cada período académico la convocatoria a un concurso general de merecimientos y oposición.

Art. 61. Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición. - Es el órgano administrativo del proceso que se encarga de implementar las fases del concurso, supervisando que se cumplan sus requisitos. Estará conformada por tres miembros designados por el Rector.

Art. 62. Atribuciones de la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición. - La Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición deberá:

- a) Organizar e implementar el concurso de merecimientos y oposición;
- b) Evaluar y verificar el cumplimiento de los requisitos de los postulantes en la fase de méritos, para lo que podrá solicitar documentos o información adicional;
- c) Determinar el puntaje que los postulantes hubieren obtenido en la fase de méritos; y,
- d) Registrar todos los documentos generados en cada concurso de oposición y merecimientos.
- e) Notificar con los resultados del concurso de méritos y oposición al postulante y al Consejo Universitario.

Art. 63. Comité de Contratación y Selección del Personal Docente. - Es el órgano directivo del proceso y está conformado por cinco miembros: El Rector o su delegado, el Vicerrector o su delegado, el Decano de Investigación o su delegado, el Decano del área relacionado con el tema a resolver y un par académico perteneciente a la planta docente de la Universidad elegido por el Rector.



Art. 64. Atribuciones del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente. -

Para efectos del concurso de oposición y merecimientos el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Dirigir la fase de oposición y de la fase de merecimientos;
- b) Valorar la petición para la contratación del personal académico titular;
- c) Autorizar o negar la realización de cada concurso de oposición y merecimientos;
- d) Definir en cada concurso la autoridad de la Universidad o personal que realizará las pruebas correspondientes en la fase de oposición según corresponda;
- e) Realizar las entrevistas que fueren pertinentes al postulante dentro de la fase de oposición;
- f) Solicitar a la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición el informe sobre el puntaje obtenido en la fase de méritos para adicionarlo a la valoración de la fase de oposición; y,
- g) Declarar el ganador del concurso y recomendar su contratación al Rector. En caso de que exista un solo participante que cumpla con todos los requisitos y puntajes mínimos de cada etapa este será declarado ganador.

Art. 65. Duración máxima del concurso público de merecimientos y oposición. - Ningún concurso público de merecimientos y oposición durará más de 90 días contados desde su convocatoria hasta la emisión de su resultado. Este plazo podrá ser suspendido por el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente, y no incluye los tiempos contemplados en el artículo siguiente sobre la impugnación de resultados.

Art. 66. Impugnación de los resultados del concurso público de merecimientos y oposición. - Los participantes del concurso podrán impugnarlos sus resultados ante el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente, dentro del plazo de tres días contados desde la fecha de su notificación.

El Comité de Contratación y Selección del Personal Docente resolverá sobre las impugnaciones en el plazo de cinco días; sobre esta resolución no cabrá recurso alguno. En caso de silencio se entenderá rechazada la impugnación.

Art. 67. De la vinculación personal académico. - Una vez determinado el ganador del concurso, el Rector resolverá si cabe o no la contratación del personal, para lo cual procederá a la suscripción del correspondiente contrato, si lo considera conveniente.



Parágrafo 3º **Sistema de escalafón**

Art. 68. Escalafón. - El sistema de escalafón es el mecanismo de clasificación del personal académico titular y tiene como objetivo promover la excelencia académica mediante el reconocimiento y estímulo de los méritos académicos. El escalafón fija las categorías, niveles y grados en el escalafón en los que se ubica el personal académico titular.

Art. 69. Ingreso al escalafón. - Se ingresa al escalafón de la carrera académica tras haber ganado el respectivo concurso de merecimientos y oposición y haberse posesionado del cargo, lo cual se cumple con la suscripción del respectivo contrato donde se declara la titularidad del personal académico y se establece la categoría del personal académico titular.

Art. 70. Categoría. - Se entiende por categoría a cada uno de los grupos en los que el personal académico titular puede ingresar en el escalafón. Al efecto, se reconocen tres categorías: principal, agregado y auxiliar. Estas categorías se dividen en niveles.

Art. 71. Nivel. - Se entienden por niveles a los rangos graduales y progresivos existentes en cada categoría de personal académico titular. Existirán tres niveles dentro de cada categoría, salvo el caso de los auxiliares, que tendrán dos niveles.

Art. 72. Grado. - Se entiende por grado el puesto que en función de la categoría y nivel ocupa el personal académico titular en el escalafón.

Art. 73. Escalafón del personal académico titular. - Las categorías, niveles, grados del escalafón y escalas remunerativas del personal académico titular de la Universidad son los siguientes:



CATEGORÍA	NIVEL	GRADO	INCREMENTO A LA REMUNERACIÓN SOLO EN CASO DE PROMOCIÓN	
			Mínimo	Máximo
Personal Académico Titular Principal	3	8	+ 5% del RPA por grado	+ 15% del RPA por grado
	2	7		
	1	6		
Personal Académico Titular Agregado	3	5		
	2	4		
	1	3		
Personal Académico Titular Auxiliar	2	2	RS*	RPA
	1	1		

*Remuneración Sectorial

Cada miembro del personal académico titular, dependiendo de su ubicación, tiene un RPA o remuneración del personal académico, misma que será aumentada cuando el miembro del personal académico ascienda en grado, dentro de los límites previstos en el escalafón y conforme la negociación que se realice con el Rector. La sola ubicación en un grado del escalafón no supone el aumento o disminución en la remuneración.

Art. 74. Ponderación para determinar la remuneración del personal académico titular con dedicación menor a cuarenta horas. - El personal académico que trabaje menos de cuarenta horas tiene derecho a percibir al menos la parte proporcional por las horas trabajadas de lo que se pague al miembro del personal académico titular a tiempo completo que se encuentre en el mismo grado, y que perciba el menor ingreso dentro de ese grado.

Parágrafo 4º Sistema de promoción

Art. 75. Sistema de Promoción. - Es el mecanismo por el cual el personal académico titular asciende en el sistema de escalafón de acuerdo con su categoría, nivel y grado, previo el cumplimiento de requisitos específicos.



Art. 76. Órganos encargados de la promoción. - En el sistema de promoción intervendrán el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente en calidad de órgano de valoración de la promoción; y el Rector como autoridad deliberante.

Art. 77. Proceso para la promoción del personal académico titular. - Para el ascenso, el personal académico presentará una solicitud que contendrá su propuesta para la promoción al Comité de Contratación y Selección de Personal, órgano que evaluará el cumplimiento de la normativa aplicable y de los requisitos, emitiendo un informe que acepte o niegue el ascenso según los méritos del expediente, de acuerdo con la disponibilidad de recursos para la promoción.

El Rector resolverá la pertinencia de la solicitud en un plazo no mayor a veinte días hábiles, en caso de silencio se entenderá rechazada la petición y si se acepta la promoción, esta se incorporará mediante un contrato modificatorio señalando las fechas en que se llevó a cabo.

Art. 78. Disposiciones generales para la promoción. - Para la revisión del cumplimiento de los requisitos exigidos para la promoción del personal académico titular de la Universidad se seguirán los siguientes criterios:

- a) El periodo sabático al que se acoja el miembro del personal académico y el tiempo que ejerza en cargos de autoridad, se considerarán como parte de la experiencia para efectos de la promoción;
- b) El número de horas de capacitación para cada miembro del personal académico al que se refieren los artículos precedentes es acumulado a lo largo de la carrera académica.;
- c) La participación como miembro externo de una comisión de evaluación de concursos de merecimiento y oposición o, la participación como par externo de evaluación de proyectos de investigación de Instituciones de Educación Superior, del Instituto Público de Investigación u otros organismos públicos tendrá una equivalencia de dieciséis horas de capacitación;
- d) La participación como facilitadores externos del Consejo de Educación Superior tendrá una equivalencia de veinticuatro horas de capacitación para carreras técnicas, tecnológicas y de grado; veinticuatro horas de capacitación para programas de especialización y maestría; y, treinta y dos horas de capacitación para programas de doctorado. Solo podrá realizarse la equivalencia de una facilitación externa para la promoción de un nivel a otro;
- e) La participación como facilitador externo del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior tendrá una equivalencia de treinta y dos horas de capacitación por cada mes de trabajo a tiempo completo. Solo podrá



- realizarse la equivalencia de un mes de trabajo de esta facilitación externa para la promoción de un nivel a otro;
- f) La gestión realizada por una autoridad será equivalente al doble del tiempo de la actividad docente o investigativa. El mismo criterio será aplicable para las autoridades que ejerzan o hayan ejercido funciones de gestión académica en los organismos que rigen el sistema de educación superior, de conformidad con la Ley Orgánica de Educación Superior vigente; y,
 - g) El tiempo de experiencia en cargos de Rector, Vicerrector, Decano, Vicedecano o similar jerarquía, ocupados a partir del 31 de octubre de 2012, se reconocerá como tiempo de experiencia académica.

Art. 79. Promoción del personal académico titular principal. - El personal académico titular principal podrá ser promovido siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

a) Para la promoción del personal académico titular agregado 3 a titular principal 1, se acreditará:

1. Tener experiencia mínima de cuarenta y dos meses como personal académico titular agregado 3 en instituciones de educación superior o en instituciones de investigación;
2. Haber creado o publicado al menos doce obras de relevancia;
3. Haber obtenido mínimo el setenta y cinco por ciento de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
4. Haber realizado ciento noventa y dos horas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
5. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de seis años, de los cuales al menos un proyecto deberá haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
6. Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado o tres de maestría de investigación; y,
7. Suficiencia en un idioma diferente su lengua materna.
8. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.

b) Para la promoción del personal académico titular principal 1 a titular principal 2, se acreditará:

1. Tener experiencia mínima de cuarenta y ocho meses como personal académico titular principal 1;



2. Haber creado o publicado al menos dieciséis obras de relevancia;
3. Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos tres periodos académicos;
4. Haber realizado doscientas veinticuatro horas acumuladas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación y, haber impartido al menos cuarenta horas de capacitación y actualización profesional;
5. Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de cuatro años, de los cuales, al menos un proyecto deberá haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
6. Haber dirigido o codirigido al menos dos tesis de doctorado o seis de maestría de investigación; y,
7. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.

c) Para la promoción del personal académico titular principal 2 a titular principal 3, se acreditará:

1. Tener experiencia mínima de cuarenta y ocho meses como personal académico titular principal 2;
2. Haber creado o publicado al menos veinte obras de relevancia;
3. Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos tres periodos académicos;
4. Haber realizado doscientas cincuenta y seis horas acumuladas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación y, haber impartido al menos ochenta horas de capacitación y actualización profesional;
5. Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de ocho años, de los cuales al menos dos proyectos deberán haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
6. Haber dirigido o codirigido, o estar dirigiendo o codirigiendo al menos tres tesis de doctorado; y,
7. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.



Art. 80. Promoción del personal académico titular agregado. - El personal académico titular agregado podrá ser promovido siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

a) Para la promoción del personal académico titular agregado 1 a titular agregado 2, se acreditará:

1. Tener experiencia mínima de treinta y seis meses como personal académico titular agregado 1;
2. Haber creado o publicado al menos seis obras de relevancia;
3. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
4. Haber realizado ciento veintiocho horas acumuladas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
5. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos doce meses cada uno, por un total mínimo de tres años;
6. Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de maestría o su equivalente; y,
7. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.

b) Para la promoción del personal académico titular agregado 2 a titular agregado 3, se acreditará:

1. Tener experiencia mínima de treinta y seis meses como personal académico titular agregado 2;
2. Haber creado o publicado al menos nueve obras de relevancia;
3. Haber sido previamente parte del personal académico de la Universidad al menos por dos periodos académicos ordinarios;
4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
5. Haber realizado ciento sesenta horas acumuladas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
6. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos doce meses cada uno, por un total mínimo de cinco años;
7. Haber dirigido o codirigido al menos nueve trabajos de titulación de maestría profesional o tres tesis de maestría de investigación o una tesis de doctorado; y,
8. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.



Art. 81. Promoción del personal académico titular auxiliar. - El personal académico titular auxiliar será podrá ser promovido siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

a) Para la promoción del personal académico titular auxiliar 2 a titular agregado 1, se acreditará:

1. Tener experiencia mínima de treinta y seis meses como personal académico titular auxiliar 2;
2. Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia;
3. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
4. Haber realizado noventa y seis horas de capacitación acumuladas y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
5. Haber participado al menos doce meses en proyectos de investigación; y,
6. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.

b) Para la promoción del personal académico titular auxiliar 1 a titular auxiliar 2, se acreditará:

1. Tener experiencia mínima de dieciocho meses como personal académico titular auxiliar 1;
2. Haber creado o publicado en los últimos dos años al menos una obra de relevancia;
3. Haber obtenido como mínimo el setenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
4. Haber realizado cuarenta y ocho horas acumuladas de capacitación y actualización profesional en metodologías de aprendizaje e investigación, diseño curricular, uso pedagógico de nuevas tecnologías, fundamentos teóricos y epistemológicos de la docencia e investigación; y,
5. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.

Art. 82. Promoción del personal académico titular principal investigador. - El personal académico titular principal investigador podrá ser promovido siempre que cumpla con los siguientes requisitos:



a) Para la promoción del personal académico agregado 3 a titular principal investigador 1 se acreditará:

1. Haber creado o publicado al menos doce obras de relevancia;
2. Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
3. Haber realizado ciento noventa y dos horas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación y, haber impartido al menos cuarenta horas de capacitación y actualización profesional;
4. Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de seis años, de los cuales al menos dos proyectos deberán haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
5. Haber dirigido o codirigido al menos tres tesis de doctorado o nueve de maestría de investigación; y,
6. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.

b) Para la promoción del personal académico titular principal investigador 1 a titular principal investigador 2, se acreditará:

1. Haber creado o publicado al menos veinte obras de relevancia;
2. Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
3. Haber realizado doscientas veinticuatro horas acumuladas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación y, haber impartido al menos cuarenta horas de capacitación y actualización profesional;
4. Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de ocho años, de los cuales al menos dos proyectos deberán haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
5. Haber dirigido o codirigido al menos cuatro tesis de doctorado o doce de maestría de investigación; y,
6. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.



c) Para la promoción del personal académico titular principal investigador 2 a titular principal investigador 3, se acreditará:

1. Haber creado o publicado al menos veintiocho obras de;
2. Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
3. Haber realizado doscientas veinticuatro horas acumuladas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación y, haber impartido al menos ochenta horas de capacitación y actualización profesional;
4. Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de doce años, de los cuales al menos dos proyectos deberán haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
5. Haber dirigido o codirigido, o estar dirigiendo o codirigiendo al menos seis tesis de doctorado; y,
6. Obtener informe favorable por parte del Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.

Art. 83. - Caso fortuito o fuerza mayor durante procesos de promoción. - Los procesos de promoción en curso o la presentación de solicitudes para promoción del personal académico podrán suspenderse por caso fortuito o fuerza mayor durante el tiempo que dure la emergencia o sus consecuencias.

Parágrafo 5º Periodo sabático

Art. 84. Periodo Sabático. - Es el permiso que se otorga al personal titular para la realización de actividades afines a la especialidad, que propendan al desarrollo técnico profesional o investigativo, a la concreción de proyectos académicos o la participación en calidad de asesores académicos en instituciones educativas superiores.

Art. 85. Desarrollo del periodo sabático. - El personal académico agregado o principal a tiempo completo, que hubiere trabajado seis años de labores ininterrumpidamente podrá solicitar permiso hasta por doce meses para realizar estudios o trabajos de investigación. Esta solicitud deberá ser presentada al Comité de Contratación y Selección del Personal Docente con un año de anticipación y contendrá el plan académico sobre los estudios o investigaciones que se van a realizar, debidamente sustentado.



Una vez resuelta la petición, el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente presentará al Rector un informe sobre la pertinencia del periodo sabático y, si el Rector considera pertinente la realización del periodo sabático, remitirá la petición al Consejo Universitario, órgano que resolverá en el plazo máximo de tres meses. En ningún caso el silencio será considerado como aceptación. En caso de haber autorización, el personal y el Rector suscribirán un convenio, que contendrá las condiciones aprobadas por el Consejo Universitario bajo las que se desarrollará el año sabático y la obligación de reintegrarse a la Universidad luego del fin de aquel periodo, por un período que sea al menos el doble del tiempo sabático.

La Universidad pagará las remuneraciones y los demás emolumentos que le correspondan percibir al solicitante durante su periodo sabático de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de la Universidad y la planificación de años sabáticos.

Culminado el período de estudio o investigación, el profesor o investigador deberá presentar ante el Consejo Universitario el informe de sus actividades y los productos obtenidos, que deberán ser difundidos en la comunidad académica. En caso de que el miembro del personal académico incumpla las obligaciones a las que se comprometió, se aplicarán las penas previstas en cada convenio.

Art. 86. Periodos de recepción, trámite y concesión de solicitudes. - Las solicitudes para acceder a la concesión del periodo sabático se presentarán y tramitarán hasta el mes de junio de cada año y, en caso de ser aprobada, tendrán efecto al menos doce meses después de su aprobación, salvo decisión expresa que establezca un plazo más corto para el inicio del goce del año sabático. La resolución del Consejo Universitario no podrá ser recurrida.

Art. 87. Caso fortuito o fuerza mayor para otorgamiento de año sabático. - Los procesos de otorgamiento de periodos sabáticos en curso o la presentación de solicitudes para su otorgamiento, podrán suspenderse por caso fortuito o fuerza mayor durante el tiempo que dure la emergencia o sus consecuencias.

Parágrafo 6º

Terminación de la relación laboral

Art. 88. Causas de terminación del personal académico titular. - Adicionalmente a las causas para la terminación de la relación previstas en el Código del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad San Francisco de Quito, el personal



académico titular cesará en sus funciones siempre que incurra en alguna de las siguientes faltas graves conforme se reconozca dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad San Francisco de Quito:

- a) Haber obtenido dos evaluaciones integrales de desempeño consecutivas inferiores al sesenta por ciento dentro de la Universidad;
- b) Haber obtenido cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al sesenta por ciento durante su carrera dentro de la Universidad; e,
- c) Incumplir con los requisitos mínimos establecidos en este Reglamento para ser parte del personal académico titular.

Parágrafo 7º Autoridades

Art. 89. Autoridades. - Las autoridades son aquel personal académico que representa a la Universidad y se clasifican en ejecutivas y académicas. Únicamente los miembros del personal titular a tiempo completo podrán ser seleccionados para prestar sus servicios en calidad de autoridades. Al concluir el período como autoridades, se reincorporarán a sus funciones con la remuneración que tenían antes de ser designados como autoridades.

Las autoridades se regularán por el régimen general del personal académico en todo aquello que no contravenga las disposiciones específicas previstas a continuación.

Art. 90. Tipos de autoridades. - Las autoridades ejecutivas comprenden el Rector y Vicerrectores, seleccionados para el cargo a través de votación universal; y las autoridades académicas son los Decanos y Vicedecanos, designados por libre nombramiento y remoción conforme al Estatuto de la Universidad San Francisco de Quito.

Art. 91. Prohibición de las autoridades. - Las autoridades no podrán realizar actividades de consultoría institucional, de prestación de servicios institucionales, ni podrán ejercer la función de representante docente a los organismos de cogobierno, o tener otro cargo dentro de la Universidad.

Art. 92. Contratación de las autoridades. - Una vez designadas, las autoridades suscribirán la correspondiente modificación al contrato laboral, para incluir las nuevas funciones de su cargo, pues por regla general, sus relaciones con la Universidad se rigen



por las normas del Código del Trabajo, además de las especificaciones del presente Reglamento, salvo que sea aplicable el artículo 308 del Código del Trabajo.

Art. 93. Rector. - Es la primera autoridad de la Universidad y ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la misma. El Rector desempeñará sus funciones a tiempo completo durante cinco años y podrá ser reelegido, consecutivamente o no, por una sola vez. Además, presidirá el Consejo Universitario y otros órganos que señale el Estatuto de la Universidad o la normativa que sea aplicable.

Art. 94. Vicerrector. - El Vicerrector es la segunda autoridad ejecutiva que desempeñará sus funciones a tiempo completo por cinco años y podrá ser reelegido, consecutivamente o no, por una sola vez. Además, presidirá los comités que la normativa interna establezca.

Art. 95. Requisitos para las autoridades ejecutivas. - Para ser elegido Rector o Vicerrector, el personal titular a tiempo completo deberá:

- a) Tener título profesional y grado académico de Doctor;
- b) Tener experiencia de al menos cinco años en gestión educativa universitaria o experiencia equivalente en gestión;
- c) Haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en su campo de especialidad en los últimos cinco años;
- d) Haber accedido a la docencia por concurso público de merecimiento y oposición;
- e) Estar en goce de los derechos de participación; y,
- f) Tener experiencia docente de al menos cinco años, tres de los cuales deberán haber sido ejercidos en calidad de profesor universitario titular a tiempo completo.

Art. 96. Distribución de dedicación horaria de las autoridades ejecutivas en periodos ordinarios y extraordinarios. - Las autoridades ejecutivas tendrán una dedicación horaria a tiempo completo. De las cuarenta horas semanales, deberán dedicar al menos treinta y siete horas para actividades de dirección y gestión académica y, podrán destinar hasta tres horas para actividades de docencia o investigación.

Art. 97. Decano. - El Decano es una autoridad académica de libre nombramiento y remoción designado por el Rector. Solo los miembros del personal titular a tiempo completo son elegibles para ocupar el cargo de Decano que durará en funciones el plazo establecido en el nombramiento, pudiendo ser nombrado una sola vez más, consecutivamente o no.



Art. 98. Vicedecano. - El Vicedecano es una autoridad académica de libre nombramiento y remoción designado por el Rector. Solo los miembros del personal titular a tiempo completo son elegibles para ocupar el puesto de Vicedecano y deben cumplir los mismos requisitos que los Decanos.

Art. 99. Requisitos de las autoridades académicas. - El personal titular a tiempo completo para ser elegido autoridad académica, deberá:

- a) Estar en goce de los derechos de participación;
- b) Tener un título profesional y grado académico de maestría o doctor;
- c) Haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en su campo de especialidad en los últimos cinco años; y,
- d) Acreditar experiencia docente de al menos cinco años en calidad de profesor universitario titular.

Art. 100. Distribución de dedicación horaria de las autoridades académicas en periodos ordinarios y extraordinarios. - Las autoridades académicas tendrán una dedicación horaria a tiempo completo. De las cuarenta horas semanales, deberán dedicar al menos veintiocho horas para actividades de dirección y gestión académica y, podrán destinar hasta doce horas para actividades de docencia o investigación. Estas limitaciones horarias podrán no aplicarse por caso fortuito o fuerza mayor.

Sección 2

Personal académico no titular

Art. 101. Tipos de personal académico no titular. - Son aquellos miembros del personal académico que son seleccionados por el Rector libremente y no ingresan al sistema de escalafón. El personal académico no titular puede ser honorario, invitado u ocasional.

Art. 102. Requisitos del personal no titular honorario. - Además de los requisitos generales, los profesores e investigadores no titulares honorarios deberán acreditar:

- a) Encontrarse jubilado de una institución de educación superior;
- b) Tener título de cuarto nivel o gozar de comprobado prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país.



- c) Haber superado al menos una de las dos últimas evaluaciones de desempeño académico con un mínimo del ochenta y cinco por ciento del puntaje pertinente, cuando corresponda.

Art. 103. Requisitos del personal no titular ocasional. - Además de los requisitos generales, los profesores e investigadores no titulares ocasionales acreditarán como mínimo tener el grado académico de maestría o su equivalente, en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación respectivamente.

En el caso del personal académico ocasional en el campo de las artes, este deberá contar con título de maestría o su equivalente, o gozar de reconocimiento y prestigio por haber desarrollado una destacada trayectoria artística.

Los estudiantes que estén cursando un programa doctoral dentro de la Universidad podrán ser contratados como personal académico ocasional a tiempo parcial, siempre que la actividad docente o investigativa esté vinculada a su formación doctoral.

Art. 104. Requisitos del personal académico no titular invitado. - Además de los requisitos generales, el personal académico no titular invitado deberá acreditar:

- a) Tener al menos título de maestría o su equivalente o gozar de prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país; y,
- b) En el caso de ejercer actividades dentro de un programa de Doctorado, tener grado académico de Doctor, PhD o su equivalente en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una institución de investigación o de educación superior de reconocido prestigio determinado por el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente.

Art. 105. Ingresos del personal académico no titular. - Se fijarán por el Rector en el contrato suscrito con la Universidad.

CAPÍTULO VI. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 106. Ámbito y objeto de la evaluación. - La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico y abarcará las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica que efectivamente realice el miembro del personal académico.



Art. 107. Órgano encargado. - La Comisión de Evaluación Interna de la Universidad San Francisco de Quito es el órgano administrativo encargado de este proceso, en virtud de lo cual deberá organizar, implementar e impulsar la evaluación de desempeño integral.

Art. 108. Componentes de la evaluación. - Los componentes de la evaluación integral son:

- a) Autoevaluación: Es la evaluación que realiza el propio personal académico periódicamente sobre su desempeño académico;
- b) Coevaluación: Es la evaluación que realiza una comisión de evaluación conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel del escalafón superior y titulación que el evaluado y, el Decano del Colegio correspondiente en su calidad de directivo; y,
- c) Heteroevaluación: Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

Art. 109. Ponderación de la evaluación. - La ponderación de cada componente de evaluación será el señalado por la normativa aplicable.

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada actividad.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes se notificarán a los interesados; se podrá acceder a ellos previa petición motivada dirigida al Consejo Universitario.

Art. 110. Parámetros a considerar en la evaluación. - El personal académico a tiempo completo será evaluado en las actividades de docencia, investigación y gestión y dirección académica con la finalidad de observar si se han cumplido cabalmente con estas actividades.

La calificación final obtenida por el personal académico corresponderá al promedio de los componentes de la evaluación integral y será expresada en una nota sobre cien puntos.

Art. 111. Recurso de apelación. - El personal académico podrá apelar los resultados de la evaluación integral ante el Consejo Universitario en el plazo diez días desde la notificación. Este órgano, en el plazo de veinte días, emitirá una resolución definitiva,



en mérito de lo actuado. En caso de silencio se entenderá que la petición ha sido rechazada. Sobre esta resolución no cabrá recurso alguno.

TÍTULO II: PERSONAL UNIVERSITARIO

CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE APOYO DENTRO DEL PERSONAL UNIVERSITARIO

Sección 2 ***Personal de apoyo académico***

Art. 112. Personal de apoyo académico. - Son aquellos trabajadores que prestan ayuda en las actividades académicas de docencia e investigación de la Universidad. No son parte del personal académico.

Art. 113. Tipos de Personal de Apoyo Académico. - Se considera personal de apoyo académico a los técnicos docentes, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, y técnicos en el campo de las artes o artistas docentes. También realizan funciones de apoyo los estudiantes asignados como ayudantes de cátedra y de investigación.

Parágrafo 1 **Técnicos docentes, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio y técnicos en el campo de las artes o artistas docentes**

Art.114.- Requisitos de ingreso. - para ser técnico docente, técnico de laboratorio, técnico de investigación y técnico en el campo de las artes, se deberá acreditar al menos los siguientes requisitos:

- a) Tener título de tercer nivel en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de asistencia, debidamente reconocido y registrado en la SENESCYT.

Únicamente en el caso de los técnicos en el campo de las artes, este requisito se puede sustituir por contar con prestigio relacionado con el campo de la cultura y las expresiones artísticas.

- b) Los demás que determine la Universidad.



Art. 115.- Técnicos docentes. - Es aquel personal que brinda apoyo en actividades de docencia. Sus funciones son:

- a) Dictar cursos propedéuticos, de nivelación y cursos de formación técnica y tecnológica;
- b) Realizar la tutoría de prácticas preprofesionales;
- c) Enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera).
- d) Enseñanza de la práctica deportiva
- e) Enseñanza de actividades complementarias que coadyuvan a la formación integral del estudiante.

Art. 116.- Técnicos de investigación. - Es aquel personal que brinda su apoyo en las tareas de investigación del personal académico. No puede impartir cursos directamente.

Art. 117.- Técnicos de laboratorio. - Es aquel personal que asiste en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de ciencias experimentales. Para encargarse de un curso requiere de la Coordinación de un miembro del personal académico.

Art. 118.- Técnicos en el campo de las humanidades, artes o artistas docentes. - Es aquel personal que imparte asignaturas, cursos o sus equivalentes en el campo de las artes o humanidades, y que no se considera como personal académico. En caso de que sea necesario la Universidad designará un Coordinador que sea miembro del Personal Académico, para la impartición de los cursos asignados a estos técnicos.

Parágrafo 2

Ayudantes de cátedra o de investigación

Art. 119.- Ayudantes. - Son aquellos estudiantes que asisten a miembros del personal académico en sus actividades de docencia e investigación. Dependiendo de las actividades que realicen, los ayudantes pueden ser de cátedra o de investigación. La duración de esta actividad será de máximo cuatro semestres académicos.

La actividad de los ayudantes se reconocerá como prácticas preprofesionales cuando el régimen aplicable a cada carrera lo permita. De igual forma, los ayudantes podrán obtener un puntaje adicional por las actividades que hubiesen realizado en esa calidad, para casos tales como la postulación a becas de posgrado. Previa solicitud de los estudiantes, el Consejo Universitario decidirá qué ayudantes de cátedra, en base a su



potencial, podrán incorporarse en sus programas de becas para formar parte de su personal académico.

Art. 120. Tipos de ayudantes. - Las ayudantías pueden tener relación estricta con la cátedra y la academia, en este caso no serán remuneradas y la Universidad solo reconocerá un reembolso de gastos de movilización que se realizará previa suscripción del respectivo convenio. Si la ayudantía permite que el estudiante realice actividades relacionadas con su carrera, que le permitan una práctica empresarial más allá de lo eminentemente académico se considerarán pasantías, y en este caso la relación se someterá a la Ley de Pasantías. Adicionalmente, si el estudiante además de actividades académicas, realiza otro tipo de actividades no vinculadas con su carrera que sean administrativas, será contratado como parte del personal universitario.

Art. 121. Dedicación de los ayudantes. - El ayudante que realice actividades solamente académicas, no podrá tener una dedicación superior a las 20 horas a la semana; el ayudante que se contrata como pasante no podrá tener una dedicación mayor a 30 horas a la semana; y, el ayudante que tiene actividades administrativas, puede ser contratado hasta por 40 horas a la semana.

Art. 122. Requisitos de los ayudantes. - Los ayudantes para su ingreso tendrán que acreditar:

- a) Ser estudiante de la Universidad;
- b) Haber obtenido A en la asignatura, nivel o campo académico motivo de la ayudantía;
- c) Estar cursando al menos el segundo año académico de la carrera;
- d) Tener un promedio acumulado mínimo tres punto veinte; y,
- e) Todos los demás requisitos establecidos en la normativa interna de la Institución.

Los ayudantes administrativos deben cumplir con los requisitos previstos para su contratación y pueden ser contratados libremente por la Universidad.



TÍTULO III:

LICENCIAS Y VACACIONES

Art. 123. Tipos de licencias. - El personal general de la Universidad bajo el régimen de dependencia laboral, en todas sus categorías, tendrá derecho a las siguientes clases de licencias:

- a) Licencia ordinaria: será concedida previo informe y aprobación del Departamento de Recursos Humanos en casos de calamidad doméstica, enfermedad o incapacidad temporal, maternidad, paternidad, muerte de un familiar y adopción, por el tiempo y en las condiciones que prevé el Código del Trabajo para todos los trabajadores; y,
- b) Licencia extraordinaria: deberá ser aprobada por el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente de manera discrecional. Podrá concederse con o sin remuneración y bajo las condiciones que el Comité de Contratación y Selección del Personal Docente establezca por un tiempo máximo de un año. Para su solicitud el personal deberá acreditar más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la Universidad. Esta clase de licencias podrán solicitarse, en forma documentada, para poder dedicarse a la actualización y perfeccionamiento de conocimientos profesionales, así como para el goce de becas de estudio y la participación en cursos de posgrado dentro o fuera del país de acuerdo con las condiciones del Código del Trabajo.

Art. 124. Régimen de licencias. - El personal general beneficiario de una licencia, sea ordinaria o extraordinaria, se registrará por las normas del Código del Trabajo. Cuando la licencia concluya, el personal se reintegrará a la Universidad en las mismas condiciones y categoría que tenía al momento de salir en uso de la licencia, siempre que hubiere cumplido con todas las condiciones de la licencia otorgada. Cuando concluyan la licencia extraordinaria, el personal beneficiario que no se reintegre a la Universidad estará obligado a reembolsar el valor total de las retribuciones económicas recibidas, si las hubiere, más los intereses legales. Para efectos de este artículo se entenderá que no se ha reintegrado si vuelve a prestar sus servicios en la USFQ sin haber presentado previamente el título académico para el cual se le otorgó la licencia extraordinaria, sin perjuicio de las condiciones establecidas en el Reglamento Interno de la USFQ.

Art. 125. Caso fortuito o fuerza para otorgamiento de licencias extraordinarias. - Los procesos de otorgamiento de licencias extraordinarias en curso o la presentación de



solicitudes para su otorgamiento, podrán suspenderse por caso fortuito o fuerza mayor durante el tiempo que dure la emergencia o sus consecuencias.

Art. 126. Vacaciones. - El personal académico tiene derecho a gozar de vacaciones durante los intervalos en los que la Universidad se encuentre en receso académico, de acuerdo con el Calendario Académico, siempre que haya cumplido con sus obligaciones. De lo contrario debe utilizar ese período para realizar las actividades que no hubiese realizado en el período académico inmediatamente anterior.

El personal de apoyo académico tiene derecho a gozar de vacaciones según lo determinado en el Reglamento Interno de la USFQ aprobado por el Ministerio del Trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo que señale el Manual del Personal de la USFQ y las demás normas pertinentes para cada caso.

SEGUNDA. - Los casos no contemplados en este Reglamento y el Manual del Personal de la USFQ, serán resueltos por el Rector. En su ausencia o por delegación del Rector, el Vicerrector resolverá sobre los casos relacionados con el personal académico y el personal de apoyo. La oficina de Recursos Humanos resolverá sobre los temas relacionados con el personal administrativo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - El personal titular que se hubiese categorizado en virtud del régimen transitorio previsto en el reglamento de escalafón de la Universidad que estuvo vigente hasta la aprobación de este, y que no cumpliera con los requisitos para su ubicación en la respectiva categoría que se les asignó podrán ser recategorizados en cualquier momento observando el cumplimiento de requisitos.

SEGUNDA. - Para los fines previstos en la disposición anterior, el personal académico titular principal de la Universidad que no cuente actualmente con el título de Doctor (PhD), tendrán derecho a licencia con o sin remuneración total o parcial, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de la Universidad, para la realización de estudios de Doctorado (PhD) por el periodo oficial que duren los estudios, siempre que la misma sea autorizada por el Consejo Universitario.



TERCERA.- La Universidad en cumplimiento de sus obligaciones y en reconocimiento de la labor realizada por su personal académico, mantendrá un plan de jubilación voluntario en condiciones favorables, hasta el 31 de mayo de 2018, que se cumplirá dependiendo de su disponibilidad presupuestaria, y atendiendo a quienes lo soliciten primero; siempre que hayan prestado al menos veinte años de servicio a la Universidad, y se encuentren cumpliendo los requisitos para gozar de la jubilación que garantiza el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

CUARTA. - Se dispone que, hasta el 31 de mayo de 2018, se realice un proceso de titularización de todos los profesores no titulares de la Universidad que cumplan con los requisitos previstos en este reglamento para ser declarados titulares.

QUINTA. - Los contratos de Profesor no Titular ocasional 2, vigentes a la fecha de la presente reforma, podrán ser modificados incorporándose la denominación que corresponda como personal de apoyo académico.

SEXTA. - Las disposiciones relativas a caso fortuito o fuerza mayor contempladas en este Reglamento, regirán sobre las disposiciones contenidas en el Manual del Personal de la USFQ en lo que fuere aplicable.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento regirá a partir del momento de su aprobación por parte del Consejo Universitario.