EL CONSEJO ACADÉMICO SUPERIOR
DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PARTICULAR SUDAMERICANO

CONSIDERANDO:

QUE, el Art. 349 de la Constitución de la República establece que: "*El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.*";

QUE, el Art. 350 de la Constitución de la República dispone que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo;

QUE, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Art. 6, literal c), , dispone que son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley: "*Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo.*";

QUE, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Art. 91 dispone que, para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición;

QUE, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Art. 149 establece los: "*Tipos de profesores o profesoras y tiempo de dedicación.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras serán: titulares, invitados, ocasionales u honorarios. Los profesores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares. El reglamento del sistema de carrera del profesor e investigador regulará los requisitos y sus respectivos concursos. El tiempo de dedicación podrá*

ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales: semiexclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales: a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales. Ningún profesor o funcionario administrativo con dedicación exclusiva o tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente dos o más cargos de tiempo completo en el sistema educativo, en el sector público o en el sector privado. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. normará esta clasificación, estableciendo las limitaciones de los profesores.";

QUE, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Art. 151 inciso tercero establece que: "*El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.*";

QUE, Ley Orgánica de Educación Superior, en el Art. 153, al establecer los requisitos para los profesores o profesoras no titulares, determina: "*Los requisitos para ser profesor o profesora invitado, ocasional u honorario serán establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.*";

QUE, el Consejo de Educación Superior, el 31 de octubre de 2012 expidió el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior;

QUE, la Disposición Transitoria Quinta del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, dispone: "*Una vez expedido el Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador, el órgano colegiado académico superior de cada universidad o escuela politécnica pública o particular y las máximas autoridades de los institutos y conservatorios superiores públicos y particulares, en un plazo máximo de quince días, designarán una o varias comisiones especiales de ubicación del personal académico en el nuevo escalafón presididas por el Rector o su delegado, que deberán incluir personal académico titular que participará en las mismas con voz y sin voto. Estas comisiones especiales elaborarán un informe que determine la categoría y nivel en la que cada uno de los miembros del personal académico titular se ubicaría conforme a los requisitos establecidos en este Reglamento. Las comisiones especiales tendrán un plazo máximo de ciento veinte días para emitir el informe de ubicación.*

Estos informes de ubicación serán conocidos y aprobados por el órgano colegiado académico superior de la universidad o escuela politécnica o la instancia determinada por dicho órgano, o la máxima autoridad de los institutos y conservatorios superiores respectivamente, en un plazo máximo de quince días, y sus resultados serán notificados individualmente al personal académico titular.

A partir de la notificación del informe establecido en los incisos anteriores, cada profesor o investigador titular podrá solicitar su traslado a su nuevo escalafón y

promoverse de acuerdo a este Reglamento y la normativa interna de cada institución de educación superior.

Los actuales miembros del personal académico titular que no cumplan los requisitos establecidos en este Reglamento para cada categoría y nivel, conservarán su actual categoría y deberán acreditar los nuevos requisitos hasta el 12 de octubre de 2017. Su remuneración podrá ser incrementada anualmente hasta por un monto correspondiente a la tasa de inflación del periodo fiscal anterior y no podrá ser superior a la del personal académico titular de la categoría y nivel correspondientes.

Cumplido este plazo, aquellos que no hubieren alcanzado los requisitos serán reubicados en la categoría y nivel que corresponda. Esta reubicación no disminuirá la remuneración que estuvieran percibiendo.

Si un miembro del personal académico titular se sintiere afectado en sus derechos por el resultado de su ubicación, podrá presentar sus argumentaciones por escrito ante el órgano colegiado académico superior de las universidades y escuelas politécnicas o la máxima autoridad de los institutos y conservatorios superiores, en un plazo máximo de diez (10) días, contados a partir de la notificación de la Resolución, el cual en el término de cinco días resolverá en última y definitiva instancia."

En uso de sus atribuciones estatutarias, resuelve aprobar el siguiente:

REGLAMENTO DOCENTE Y SU ESCALAFÓN

TÍTULO I
DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

CAPÍTULO I
Generalidades

Artículo.1.- Objeto.- El presente Reglamento establece las normas que rigen la selección, carrera y escalafón del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, en adelante denominaremos únicamente INSTITUTO; regulando su selección, ingreso, concurso de méritos y oposición, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, evaluación, capacitación, perfeccionamiento, estímulos académicos, estímulos económicos, cesación y jubilación del personal académico.

Artículo. 2.- Ámbito.- El presente Reglamento aplica al personal académico titular y no titular que presta sus servicios en el INSTITUTO, en las distintas modalidades y niveles de estudio.

Artículo. 3.- Del personal Docente.- El personal académico del INSTITUTO está conformado por docentes titulares y no titulares, que dedican su accionar a actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y actividades de dirección o gestión académica, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), su Reglamento General (RGLOES), el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (RCYEPISES) ; y, demás reglamentos relacionados, en adelante para no referirnos de nuevo y ser reiterativos de cada uno de ellos, nos referiremos únicamente como la normativa legal vigente.

El personal académico titular ingresa a la carrera y escalafón del profesor e investigador, luego de haber ganado el respectivo concurso público de merecimientos y oposición, haber aceptado y suscrito el contrato laboral correspondiente, y se clasifica en principales, agregados y auxiliares. El personal académico no titular es aquel que no ingresa a la carrera y escalafón del profesor e investigador; y, se clasifica en honorarios, invitados y ocasionales.

Artículo. 4.- Sobre las actividades del personal Académico.- El personal Académico del INSTITUTO tiene la obligación de cumplir con lo señalado en la normativa legal vigente en lo que respecta a las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica, además de las actividades de vinculación con la sociedad. Así mismo se sujetarán al Reglamento Laboral Interno y demás normativa interna relacionada con las actividades de los docentes.

Artículo. 5. Técnicos Docentes y Ayudantes de Cátedra y de Investigación.- El personal técnico docente así como los ayudantes de cátedra y de investigación no forman parte del personal académico del INSTITUTO, y se regirán por lo dispuesto en la normativa legal vigente, así como por la normativa interna que se creare para regular su accionar en el INSTITUTO. Los ayudantes de cátedra y de investigación podrán asistir o vincularse en actividades de docencia o de investigación.

Artículo. 6.- Tiempo de dedicación.- El personal académico del INSTITUTO, tendrá una de las siguientes dedicaciones:

1. Exclusiva o tiempo completo, con cuarenta horas semanales
2. Semi exclusiva o medio tiempo, con veinte horas semanales; y,
3. Tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales.

El personal académico cumplirá con lo establecido en la normativa legal vigente, en lo referente a la distribución del tiempo de dedicación de trabajo. La modificación del régimen de dedicación del personal académico, podrá realizarse hasta por dos ocasiones en cada año y será resuelto por el OCS, de conformidad a la normativa legal vigente.

CAPÍTULO II
De la Selección

Artículo 7.- Ingreso.- El ingreso del personal académico o investigador titular a la carrera académica del INSTITUTO, será mediante el sistema de concurso público de méritos y oposición que evalúan la idoneidad de los participantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia y no discriminación.

El INSTITUTO, en cumplimiento de su política de acción afirmativa, realizará todo concurso público de méritos y oposición sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición o índole; pues el concurso está basado en el mérito, el talento, la excelencia y la habilidad, a través de procedimientos técnicos, transparentes, incluyentes, igualitarios y no discriminatorios.

Artículo 8.- De la Solicitud y Aprobación.- Las Coordinaciones de carrera presentarán sus requerimientos de personal académico ante el Vicerrector, instancia que luego de conocer y validar dichos requerimientos, conjuntamente con el Director de Talento Humano verificarán y justificarán los recursos presupuestarios correspondientes, para poner en conocimiento del Rector y sea aprobado por el Consejo de Regentes.

CAPÍTULO III
Comisión de Evaluación para el Concurso Público de Méritos y Oposición Y del Tribunal de Apelación

Artículo 9.- Integración de la Comisión de Evaluación para el Concurso Público de Méritos y Oposición.- Una vez aprobado el requerimiento por el Consejo de Regentes, atendiendo la naturaleza del área del concurso, el Rector designará los miembros de la Comisión de Evaluación para el Concurso Público de Méritos y Oposición, que estará integrada por el Jefe de Talento Humano, tres profesores titulares, que deberán ser de la misma categoría o de categorías superiores a la plaza convocada y contar con formación en el área de conocimiento respectivo. Para la integración de la Comisión se aplicará la paridad de género, salvo excepciones justificables y respetando siempre los requisitos académicos. De entre los miembros, el Rector nombrará al Presidente y la Secretaria del Instituto realizará las labores de secretariado.

Una vez aprobada la designación de los miembros por el Rector, la Unidad de Talento Humano notificará con la designación a los miembros de la comisión de evaluación.

Artículo 10.- De las atribuciones de la Comisión de Evaluación para el Concurso Público de Méritos y Oposición.- La comisión de evaluación de los concursos de Méritos y Oposición tendrá las siguientes atribuciones:

1. Actuar con total transparencia y autonomía.

2. Garantizar e implementar todas las fases del concurso de méritos y oposición.
3. Evaluar a los postulantes en función a lo determinado en éste título por el INSTITUTO.
4. Solicitar documentación adicional relacionada para verificar el cumplimiento de los requisitos.
5. Notificar con los resultados del concurso al postulante, y al Rector coordinando esta actividad con el Vicerrectorado a través de la Unidad de Talento Humano.

Artículo 11.- Integración del Tribunal de Apelación.- Una vez aprobado el requerimiento por el Consejo de Regentes, atendiendo la naturaleza del área del concurso, el Rector designará los miembros del Tribunal de Apelación del Concurso Público de Méritos y Oposición, que estará integrada por tres profesores titulares, que deberán ser de la misma categoría o de categorías superiores a la plaza convocada y contar con formación en el área de conocimiento respectivo. Para la integración del Tribunal se aplicará la paridad de género, salvo excepciones justificables y respetando siempre los requisitos académicos. De entre los miembros, el Rector nombrará al Presidente y la Secretaria del Instituto realizará las labores de secretariado.

Una vez aprobada la designación de los miembros por el Rector, la Unidad de Talento Humano notificará con la designación a los miembros del Tribunal de Apelación.

Su atribución será conocer y resolver en forma motivada la apelación interpuesta dentro del término señalado en este reglamento.

CAPÍTULO IV
Del Concurso de Méritos y Oposición

Artículo 12.- De la convocatoria al concurso público de méritos y oposición.- Una vez autorizado el concurso público de méritos y oposición por el Consejo de Regentes del INSTITUTO, y conformada la Comisión de Evaluación y el Tribunal de Apelación para dicho concurso, y se dispondrá al Jefe de Talento Humano, realice la convocatoria respectiva, de acuerdo a lo establecido a la normativa legal vigente.

El INSTITUTO realizará los concursos de conformidad con su estatuto y con el presente Reglamento y difundirá la convocatoria como mínimo por dos medios de comunicación masiva, a través de la página web del INSTITUTO y la red electrónica de información que establezca la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador.

Artículo 13.- Contenido de la convocatoria.- La convocatoria del concurso público de méritos y oposición incluirá los requisitos, la categoría, el campo de

conocimiento en que se ejercerán las actividades académicas, 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.

Artículo 14.- Duración máxima del concurso público de méritos y oposición.- Todo concurso público de méritos y oposición autorizado y convocado por el INSTITUTO durará máximo 90 días plazo, contados desde su convocatoria hasta la publicación de sus resultados. Este plazo no incluye los términos contemplados para la impugnación de los resultados.

Artículo 15.- Inscripción al Concurso.- Los postulantes se inscribirán al concurso y presentarán dentro del plazo de diez días de realizada la publicación, la documentación requerida en la convocatoria en la que justifiquen su experiencia, formación, publicaciones y demás exigidos por la normativa legal; en la Unidad de Talento Humano, que receptará la documentación y la canalizará a la Comisión de Evaluación para el concurso público de méritos y oposición.

En caso de que la documentación presentada sea insuficiente para evidenciar que el aspirante cumple con los requisitos establecidos para el concurso, la Comisión concederá al aspirante un plazo no mayor a 3 días término para que sea completada. Luego de este plazo, si la información relacionada no ha sido completada, la comisión calificará al aspirante como no apto para participar en el concurso por no cumplir con los requisitos.

Artículo 16.- De las Fases del concurso.- El concurso público de méritos y oposición constará de dos fases: de méritos y oposición. El puntaje total, que comprende tanto la fase de méritos como la de oposición, es de 100 puntos.

En todas las fases, tanto en la de mérito como en la de oposición, se deberá publicar los resultados oficiales y comunicar los mismos a los aspirantes en el correo electrónico que haya designado, para este efecto la Comisión y la Unidad de Talento Humano adoptará las medidas necesarias.

CAPÍTULO V
Fase de Méritos

Artículo 17.- Fase de méritos.- Consiste en el análisis, verificación y calificación de los documentos presentados por las y los aspirantes, conforme a lo determinado en cada convocatoria. La fase de méritos tendrá una ponderación del 20% del puntaje total del concurso.

Artículo 18.- Valoración de los méritos.- La calificación de los méritos tendrá un puntaje máximo de 20 puntos, distribuidos de la siguiente manera:

DOCUMENTO	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO
Título Ph.D. Debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación.	4	4
Título de Magíster o Especialista Debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación.	2	2
Trayectoria estudiantil (mejor egresado y/o ayudante de cátedra)	0,5	0,5
Experiencia docente.	0,5 por cada año	Máximo 2
Publicaciones en revistas indexadas en los últimos 4 años.	0,5 por cada publicación	Máximo 2
Ejercicio profesional en el ámbito del concurso.	0,5 por cada año de ejercicio profesional	Máximo 2
Cursos de al menos 15 horas de especialización y/o pedagogía en los últimos 4 años.	1 por cada 15 horas	Máximo 4
Participación en procesos de titulación en los últimos 4 años.	0.25 por cada participación	Máximo 2 puntos
Certificación actualizada de Inglés nivel B2	1,5	1,5
TOTAL		20
10% adicional, del puntaje obtenido en la Fase de Méritos por el concursante, por prestar sus servicios al INSTITUTO, al menos seis meses continuos, en calidad de docente, para lo cual deberá haber obtenido un promedio mínimo del 75% de la Evaluación Integral del docente en el Instituto	10%	Máximo 2
Aplicación política de acción afirmativa.	Mujeres y grupos vulnerables	Máximo 1

Cada concurso es independiente, por lo que, si un postulante postula a más de un concurso, deberá seguir el proceso de cada uno de ellos, y su puntuación será asignada para cada concurso en virtud de la documentación presentada. Si un postulante participa en dos o más concursos, y estos se interfieren en sus procesos, no le servirá como justificación del postulante, la interferencia de un concurso para el otro concurso, el deberá elegir en cual continua.

Cualquier cambio o particularidad respecto a la valoración de los méritos, será determinada de forma motivada en la solicitud de aprobación del concurso de méritos y oposición respectivo, a fin de que sea aprobado por el Órgano Colegiado Superior.

Artículo 19.- Resultados de los méritos.- La Comisión procederá a la evaluación de los méritos, dentro del término de cinco días, de haberse concluido el término para completar la documentación requerida por la Comisión de evaluación. Con la evaluación de cada aspirante se obtendrá los resultados de los méritos de cada uno de ellos, y sus resultados procederá a notificar mediante correo electrónico a cada uno de los aspirantes, así como a la Unidad de Talento Humano.

Continuarán en el proceso, máximo cinco aspirantes que hayan obtenido el treinta por ciento o más en esta etapa, es decir de los 20 puntos, debe tener al menos 6 puntos.

Artículo 20.- Apelación de los méritos.- El o los aspirantes que no estuvieren de acuerdo con los resultados de los méritos, dentro del término de tres días de notificados los resultados, procederá a la apelación de los mismos, en forma fundamentada, ante el Tribunal de apelación, que es de única y última instancia, de lo resuelto por el Tribunal de Apelación no existe otro recurso.

El Tribunal de Apelaciones resolverá la apelación en el término de cinco días.

CAPÍTULO VI
Fase de Oposición

Artículo 21.- Fase de oposición.- constará de tres partes:

1. Prueba escrita ante la Comisión de Evaluación; y,
2. Exposición pública de una clase magistral, a la que podrán asistir las y los estudiantes y otros miembros de la comunidad del INSTITUTO. En caso de docente investigador la exposición pública de un proyecto de investigación, que haya dirigido o participado; y,
3. Entrevista con el Regente.

La fase de Oposición tendrá una ponderación del 80% del puntaje total del concurso, esto es, ochenta puntos.

Artículo 22.- Valoración de la oposición.- La calificación de la oposición tendrá un valor de ochenta puntos y una duración máxima de treinta minutos por participante, será evaluada de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	PUNTAJE
Prueba escrita de conocimiento.	20 puntos
Presentación, exposición pública de clase magistral o exposición pública de un proyecto de vinculación o investigación, de ser el caso.	30 puntos
Entrevista con el Regente	30 puntos

Cualquier cambio o particularidad respecto a la valoración de la oposición, será determinada de forma motivada en la solicitud de aprobación del concurso de méritos y oposición respectivo, a fin de que sea aprobado por el Órgano Colegiado Superior.

Artículo 23.- Convocatoria a prueba escrita. La Comisión de evaluación, dentro del término de 48 horas de resolver la última apelación de los méritos, convocará a la prueba escrita, señalando día y hora, para que se la evacue dentro del término de cinco días.

Artículo 24.- Prueba escrita. Los aspirantes, que hayan superado la fase de méritos, concurrirán a la prueba escrita en el día y hora señalados por la Comisión de Evaluación; la misma que versará sobre uno o más temas relacionados con el objeto del concurso. La cual tiene un puntaje de veinte puntos. En los cuales el aspirante debe obtener mínimo el 75% de los 20 puntos, esto es, 15 puntos, para poder continuar a la exposición pública, de no obtenerlos queda fuera del concurso.

En el día de la prueba escrita, luego de terminada la misma se procederá inmediatamente a su calificación por parte de la Comisión de Evaluación. Terminado de calificar, se notificará los resultados a los aspirantes, por correo electrónico y a la Unidad de talento humano.

Artículo 25.- Apelación Prueba escrita. El o los aspirantes que no estuvieren de acuerdo con los resultados de la prueba escrita, dentro del término de tres días de notificados los resultados, procederá a la apelación de los mismos, en forma fundamentada, ante el Tribunal de apelación, que es de única y última instancia, de lo resuelto por el Tribunal de Apelación no existe otro recurso.

El Tribunal de Apelaciones resolverá la apelación en el término de cinco días.

Artículo 26.- Convocatoria a Exposición Pública. La Comisión de evaluación, dentro del término de 48 horas de resolver la última apelación de la prueba escrita, realizará lo siguiente:

1. Convocará a la Exposición Pública, señalando día y hora, para que se la evacue dentro del término de cinco días; y,
2. Sorteará entre los aspirantes y con la presencia de ellos, los temas para la exposición pública, y que serán individuales para cada aspirante; versando sobre temas del programa académico aprobado por el INSTITUTO para la o las asignaturas del concurso. En el caso del docente investigador, expondrá un tema de investigación realizado por él o que haya participado. Del sorteo se sentará una acta, dejando constancia de quienes intervinieron.

Artículo 27.- Exposición Pública. Los aspirantes, que hayan superado la prueba escrita, concurrirán a la Exposición Pública en el día y hora señalados por la Comisión de Evaluación; el orden de la exposición de cada aspirante será conforme su orden de inscripción al concurso, es decir, el primer inscrito será el que dé en primer lugar de la exposición pública y así sucesivamente. La exposición pública deberá durar entre 30 minutos a 45 minutos, por cada aspirante, y expondrá el tema que le ha sido sorteado.

La exposición pública tiene un puntaje de treinta puntos. En los cuales el aspirante debe obtener mínimo el 75% de los 30 puntos, esto es, 22,5 puntos, para poder continuar a la entrevista, de no obtenerlos queda fuera del concurso. La comisión de evaluación pondrá la nota al final de la exposición pública y notificará electrónicamente al aspirante y a la Unidad de talento Humano.

La exposición pública será grabada en video y audio, tanto de la clase magistral o la exposición del proyecto de investigación, contará con la presencia de profesores y estudiantes del área objeto del concurso, en calidad de observadores.

Artículo 28.- Apelación Exposición Pública. El o los aspirantes que no estuvieren de acuerdo con los resultados de la exposición pública, dentro del término de tres días de notificados los resultados, procederá a la apelación de los mismos, en forma fundamentada, ante el Tribunal de apelación, que es de única y última instancia, de lo resuelto por el Tribunal de Apelación no existe otro recurso.

El Tribunal de Apelaciones resolverá la apelación en el término de cinco días.

Artículo 29.- Convocatoria a Entrevista. La Comisión de Evaluación, dentro del término de 48 horas de resolver la última apelación de la exposición pública, convocará a la entrevista, señalando día y hora, para que se la evacue dentro del término de cinco días.

Artículo 30.- Entrevista. Los aspirantes, que hayan superado la exposición pública, concurrirán a la entrevista con el Regente, en el día y hora señalados por la Comisión de Evaluación; conforme su orden de inscripción al concurso, como se estableció en la exposición oral. La entrevista deberá durar máximo 30 minutos

por cada aspirante, la que será personal entre el aspirante y el Regente; en la misma se tratará de la experiencia laboral y personal del aspirante.

La entrevista tiene un puntaje de treinta puntos. En los cuales el aspirante debe obtener mínimo el 75% de los 30 puntos, esto es, 22,5 puntos, de no obtenerlos queda fuera del concurso.

De la entrevista no hay recurso de apelación.

Artículo 31.- Ganador.- Una vez terminada la fase de méritos y de oposición, se obtendrán los resultados finales de los aspirantes, y se determinará el ganador o ganadora del concurso, la Comisión de Evaluación del Concurso notificará los resultados del mismo a los participantes, al Regente y a la Unidad de Talento Humano, a efectos de aceptación y suscripción del contrato correspondiente. Se dejará constancia del resultado del concurso de quién fue ganador, señalando la fecha en la que se llevó a cabo y la fecha de inicio de actividades como personal académico del INSTITUTO.

En el contrato de trabajo se dejará constancia del resultado del concurso de méritos y oposición de quién fue ganador, señalando las fechas en las que se llevó a cabo y la fecha de inicio de actividades como personal académico del INSTITUTO, todo contrato comenzará con un período de prueba.

Artículo 32.- Empate.- En caso de empate en el resultado final, prevalecerá el puntaje obtenido en la oposición referente a la entrevista. Si persistiera, aun considerando la prueba de oposición se considerará la calificación de méritos.

Artículo 33.- Concurso Desierto.- Se declarará desierto el concurso por las siguientes razones:

1. Cuando en la convocatoria no se haya presentado al menos un aspirante para una misma vacante, o, si presentado el aspirante, éste no cumpla los requisitos para el puesto vacante; debiéndose realizar en tales casos, una nueva convocatoria.
2. En caso de que ninguno de los aspirantes cumpla con el puntaje mínimo de calificación establecido del 75% (setenta y cinco por ciento) del puntaje total del concurso.
3. Por irregularidades presentadas en cualquiera de las etapas del proceso, ante la falta de cumplimento de formalidades y requisitos previstos por la ley y este reglamento.

TÍTULO II
DE LA CARRERA Y ESCALAFÓN

CAPÍTULO I
De la Carrera y Escalafón

Artículo. 34.- Creación y supresión de puestos del personal académico.- La creación y supresión de puestos del personal académico titular corresponderá al Consejo de Regentes, y estará fundamentada en los requerimientos determinados por el Vicerrectorado, dependencia que coordinará con el Jefe de Talento Humano la verificación y justificación de los recursos presupuestarios correspondientes, conforme lo determinado por el Consejo referido.

La contratación del personal académico titular y no titular lo hará el Rector con la autorización del Consejo de Regentes, siempre que se encuentre planificada y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria en cumplimiento con la normativa interna vigente.

Artículo. 35.- De la Responsabilidad.- El proceso de selección estará a cargo del Rectorado a través de la Unidad de Talento Humano, en cumplimiento de las políticas y normativa internas.

Artículo. 36.- Selección del personal académico.- La selección del personal académico se realizará en cumplimiento de su política de acción afirmativa. Su selección está basada en el mérito, el talento, la excelencia y la habilidad, a través de procedimientos técnicos, transparentes, incluyentes, igualitarios y no discriminatorios, en observancia de los requisitos establecidos en la normativa legal vigente.

Artículo. 37.- Requisitos Generales.- El INSTITUTO incorporará y mantendrá como personal académico a profesionales que demuestren coherencia y respeto a los valores y principios que inspiran a la institución de conformidad a la normativa legal vigente, además demostrarán el cumplimento de los requisitos establecidos en la misma, y demás normativa interna.

Artículo. 38.- Requisitos del Personal Académico Titular.- Los requisitos para ser parte del personal académico titular en el INSTITUTO serán los establecidos en la normativa legal vigente, y en el Estatuto del INSTITUTO.

Además quienes quieran ser parte del personal académico titular deberán cumplir con los parámetros y exigencias establecidos en los concursos públicos de méritos y oposición que observarán las normas constitucionales y legales, así como acreditar su cumplimento con la entrega de la documentación de respaldo como son: experiencia de al menos un año, formación, publicaciones, y los demás exigidos.

Artículo. 39.- Del Concurso de Méritos y Oposición.- Es obligatorio para el personal académico que accede a la titularidad por primera vez, así como para quienes accedan a la categoría de titular principal en cualquier tiempo, acceder a través del concurso de méritos y oposición respectivo.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto, el INSTITUTO establecerá concursos públicos de méritos y oposición para el personal académico respetando lo establecido en la en la normativa legal vigente.

Artículo. 40.- Requisitos del Personal Académico No Titular.- El personal académico que ingrese al INSTITUTO, en calidad de no titular, en las categorías de invitado, honorario, u ocasional, deberá cumplir con los requisitos generales mínimos establecidos en la normativa legal vigente, además de los requisitos adicionales establecidos en el presente Reglamento. Así mismo cumplirá con la entrega de la documentación de respaldo que acredite experiencia de al menos un año, formación, publicaciones, y los demás exigidos.

Los tipos de contrato, así como los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo determinado en el Código del Trabajo o en el Código Civil, según sea el caso.

CAPÍTULO II
Escalafón, Escala Remunerativa y Promoción del Personal Académico

Artículo. 41.– Escalafón.- En cumplimiento de lo dispuesto por la normativa legal vigente, el INSTITUTO acoge las categorías, niveles y grados escalafonarios establecidos en dicha norma para el personal académico titular, siendo esta la siguiente: tres categorías, como son: Auxiliar, Agregado y Principal, existiendo en cada categoría dos niveles, en consecuencia, el escalafón es como sigue:

AUXILIAR:	AUXILIAR UNO. AUXILIAR DOS.
AGREGADO:	AGREGADO UNO. AGREGADO DOS.
PRINCIPAL.	PRINCIPAL UNO. PRINCIPAL DOS.

Siendo el primer nivel del escalafón el profesor auxiliar uno y el último nivel del escalafón profesor principal dos. Para ingresar al INSTITUTO, debe comenzarse necesariamente por auxiliar uno. Sin embargo, si un profesor externo quiere ingresar al INSTITUTO en una categoría diferente a Auxiliar Uno, sus años de experiencia fuera de la institución y méritos será analizada por el Consejo de Regentes, para determinar su valoración.

Artículo. 42.- Escalas Remunerativas.- Las remuneraciones de cada uno de ellos serán determinadas de conformidad con el Código de Trabajo y políticas internas de la institución como son:

a) La remuneración del Rector será el doble de la remuneración del Auxiliar Uno;

b) La remuneración del Vicerrector será el 50% (cincuenta por ciento) más de la remuneración del Auxiliar Uno
c) La remuneración del Auxiliar Dos será el 15% (quince por ciento) más de la remuneración del Auxiliar Uno.
d) La remuneración del Agregado Uno será el 30% (treinta por ciento) más de la remuneración del Auxiliar Uno.
e) La remuneración del Agregado Dos será el 45% (cuarenta y cinco por ciento) más de la remuneración del Auxiliar Uno.
f) La remuneración del Principal Uno será el 60% (sesenta por ciento) más de la remuneración del Auxiliar Uno; y,
g) La remuneración del Principal Dos será el 75% (setenta y cinco por ciento) más de la remuneración del Auxiliar Uno.

En el caso del personal académico no titular; la remuneración para este personal será establecida y aprobada de forma oficial por el Consejo de Regentes.

El personal académico que se le encargue como gestión una Coordinación de Carrera, se le pagará a más de la remuneración, un bono del 25% (veinte y cinco por ciento) de la remuneración del Auxiliar Uno, mientras dure su gestión. El momento que termine la gestión de coordinación de carrera, ya no tendrá derecho a éste bono.

Artículo. 43.- Beneficios.- El INSTITUTO aplica beneficios para su personal docente, adecuados, equitativos y competitivos de acuerdo con la actividad, responsabilidad y valor agregado que genera cada colaborador en el ejercicio de su gestión, promoviendo la excelencia académica de su personal.

Artículo. 44.- Estructura de la remuneración.- La remuneración del personal académico del INSTITUTO está compuesta por el Sueldo Básico, horas suplementarias y extraordinarias a que haya lugar y más beneficios de ley.

Artículo. 45.- Ponderación para determinar la remuneración del personal académico a medio tiempo y tiempo parcial.- Para determinar la remuneración del personal académico a medio tiempo se multiplicará por 0,50 la remuneración para la dedicación a tiempo completo correspondiente.

Para determinar la remuneración del personal académico a tiempo parcial, la multiplicación se hará por el factor correspondiente de acuerdo al número de horas de dedicación semanal.

Artículo. 46.- Personal académico titular que colabora fuera de su tiempo de dedicación.- El personal académico titular que labora fuera del tiempo de su dedicación, se le pagarás las horas suplementarias o extraordinarias a que haya lugar conforme la normativa legal vigente. Sin embargo, para realizar este tipo de labor será con autorización del Jefe de Talento Humano y el visto bueno del

Rector, si no se tiene, esta autorización y visto bueno, no se pagarán las horas suplementarais o extraordinarias.

Artículo. 47.- Del Comité de Promoción.- Para la realización de los procesos de promoción del personal académico titular, se establecerá el Comité de Promoción el cual estará conformado por el Rector o su delegado, quien lo presidirá y tendrá voto dirimente; el Jefe de Talento Humano o su delegado; el Director Administrativo Financiero y los representantes de los docentes al cogobierno. La secretaria del INSTITUTO, hará de secretaria de Comité sin derecho a voto, la cual llevará el archivo, documentación y evidencias de lo actuado. El Síndico del INSTITUTO brindará la asesoría jurídica necesaria.

Artículo. 48.- Del procedimiento de promoción.- Las solicitudes de promoción del personal académico se acompañarán de la documentación debidamente legalizada que certifique el cumplimiento de los requisitos para la promoción establecidos en la normativa legal vigente.

El Jefe de Talento Humano en coordinación con el Rector, elaborará un análisis previo del cumplimento de los requisitos que servirá de base para la decisión del Comité. Con el informe el Comité pronunciará su decisión motivada, que será promover al docente o negar la promoción.

Si el solicitante no estuviere de acuerdo con la decisión del Comité, podrá por una sola vez pedir la revisión de la misma de forma fundamentada, y conocerá el Consejo de Regentes como última instancia, pudiendo recibir al solicitante para que exponga los argumentos que deben también constar por escrito en su solicitud. El Consejo de Regentes puede revocar lo decidido por el Comité y concederá la promoción del docente; o, confirma lo resuelto por el Comité negando la promoción, ante esto, el Solicitante solamente podrá volver a iniciar la solicitud de promoción una vez que haya cumplido con los requisitos que motivaron la negativa.

Si el Comité o el Consejo de Regentes, determina promover al docente, debe determinarse en la decisión la categoría y el nivel al que se promocionada, con la remuneración que le corresponda. Con esta decisión se pasará a la Unidad de talento humano a que proceda a ejecutar la promoción, desde la fecha en que la resolución quedo en firme.

Artículo. 49.- Requisitos Generales para la promoción.- Los requisitos y disposiciones generales para la promoción del personal académico titular para cada categoría y nivel, serán los siguientes:

a) Cumplir los requisitos establecidos en la normativa legal vigente, para cada categoría;
b) Haber obtenido en la calificación institucional, como mínimo el ochenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación integral académica, en los últimos cuatro años anteriores a la fecha de la solicitud de promoción;

c) No haber sido sancionado con una falta grave. De haber sido sancionado con falta grave, los cuatro años correrán a partir de la fecha de la sanción grave; y,
d) Haber sido profesor con una dedicación a tiempo completo o medio tiempo, en los últimos cuatro años anteriores a la solicitud de promoción.

Además, se cumplirá lo siguiente:

1. Para la promoción del personal académico titular Auxiliar 1 a Auxiliar 2, se debe cumplir con todos los requisitos generales.

2. Para la promoción del personal académico titular Auxiliar 2 a Agregado 1, se debe cumplir con todos los requisitos generales.

3. Para la promoción del personal académico titular Agregado 1 a Agregado 2, se debe cumplir con todos los requisitos generales y acreditar:
   3.1 Certificación actualizada de inglés nivel B2

4. Para la promoción del personal académico titular Agregado 2 a Principal 1, se debe cumplir con todos los requisitos generales y acreditar:
   4.1 Haber realizado al menos cuatro obras de relevancia o artículos indexados en el campo del conocimiento vinculados a sus actividades académicas.
   4.2 Haber dirigido o coordinado al menos cuatro proyectos de investigación, creación o innovación
   4.3 Haber dirigido al menos doce trabajos de titulación
   4.4 Certificación actualizada de inglés nivel B2

5. Para la promoción del personal académico titular Principal 1 a Principal 2 se debe cumplir con todos los requisitos generales y acreditar:
   5.1 Haber realizado al menos seis obras de relevancia o artículos indexados en el campo del conocimiento vinculados a sus actividades académicas.er
   5.2 Haber dirigido o coordinado al menos ocho proyectos de investigación, creación o innovación
   5.3 Certificación actualizada de inglés nivel B2

Si el solicitante cumple los requisitos presentará su solicitud y seguirá el procedimiento señalado en el artículo anterior.

En caso de existir duda sobre la aplicación de un requisito, la Comisión definirá el alcance del mismo; además, para determinar los criterios de calidad sobre artículos indexados y obras de relevancia, se acatará lo señalado en la normativa legal vigente.

El INSTITUTO respetará la normativa legal vigente, reconoce que la gestión realizada por el Rector y Vicerrector, durante dos años equivale a haber dirigido o

participado en un proyecto de investigación o publicado una obra de relevancia o haber realizado docencia.

CAPÍTULO III
Estímulos al Personal Académico

Artículo. 50.- Estímulos.- Serán estímulos académicos y económicos para propiciar la excelencia del personal académico, los establecidos la normativa legal vigente, así como los adicionales que pudiera establecer el INSTITUTO a través del Consejo de Regentes y a su disponibilidad presupuestaria. Se consideran estímulos académicos y económicos los siguientes:

a) El año sabático, a partir del séptimo año.
b) Realizar proyectos de investigación con fondos externos al INSTITUTO;
c) Participar de la educación continua interna o externa;
d) Recibir el apoyo de la Unidad de Bienestar Institucional; y,
e) Beneficios económicos.

Cada uno de ellos se establecerá su normativa por parte del INSTITUTO, en cuanto a la forma y procedimiento para hacerse acreedor el personal académico

CAPÍTULO IV
Evaluación y Perfeccionamiento

Artículo. 51.- De la Evaluación Integral del Desempeño.- El INSTITUTO aplica la Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico, como un elemento de la cultura organizacional orientado al mejoramiento continuo de la gestión académica, en sus componentes de docencia, investigación, vinculación y gestión académica, mediante la aplicación de un modelo participativo e institucional, todo ello dentro del marco de la normativa legal vigente.

La evaluación integral del desempeño docente se realizará mediante la autoevaluación, la coevaluación, la heteroevaluación y la evaluación integral del INSTITUTO respecto del docente.

Artículo. 52.- Perfeccionamiento del Personal Académico.- A fin de garantizar el perfeccionamiento del personal académico, el INSTITUTO, a través del trabajo coordinado del Vicerrectorado, Educación Continua y Talento Humano, elaborarán el Plan de Formación Docente en el que se considerará las necesidades y prioridades del INSTITUTO, establecidas por cada una de las Áreas de Conocimiento, Departamentos y Titulaciones, así como los objetivos y

fines institucionales, de acuerdo a lo establecido en la normativa interna aprobada para este fin y a la disponibilidad presupuestaria.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En todo cuanto no estuviere establecido en el presente Reglamento se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente y el Estatuto del INSTITUTO. En caso de no poderse aclarar con la norma citada, se emitirá la normativa necesaria para tal efecto, por el Órgano Colegiado Superior y Consejo de Regentes

SEGUNDA.- El presente instrumento será de conocimiento de todo el personal del INSTITUTO, a través de los mecanismos e instancias dispuestas por el Rector.

TERCERA.- El INSTITUTO garantiza la aplicación y vigencia de la Política de Acción Afirmativa y de la igualdad de oportunidades.

CUARTA.- La Unidad de Talento Humano, será responsable de la difusión, aplicación, seguimiento y actualización del presente reglamento.

QUINTA.- El personal docente en lo relativo a un idioma diferente a su lengua materna, para el escalafón, se establece el nivel B2.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Una vez que se apruebe este reglamento se designará el comité, conforme la normativa legal vigente, para la ubicación del personal docente que se encuentra laborando actualmente, a fin de que se inicie el proceso de ubicación cumpliendo lo dispuesto por el marco jurídico. Este proceso tendrá en consideración los siguientes parámetros para que procedan a escalafonar al personal docente del INSTITUTO, a saber:

1. Todo personal, que no cumpla los requisitos de los siguiente numerales, comenzará en el Nivel Auxiliar Uno;
2. Para el Nivel Auxiliar Dos, se requiere tener mínimo diez años laborando para el INSTITUTO con dedicación a tiempo completo o medio tiempo por cuatro años continuos;
3. Para el Nivel Agregado Uno, se requiere tener mínimo diez años laborando para el INSTITUTO con dedicación a tiempo completo o medio tiempo por cuatro años continuos y tener título de maestría; y,

4. Para el Nivel Agregado Dos, se requiere tener mínimo diez años laborando para el INSTITUTO y tener título de Phd.

Para cualquier Nivel o Grado, se requiere que el docente que labora actualmente en el INSTITUTO, sea con dedicación a medio tiempo o tiempo completo.

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo Académico Superior.

Segunda.- El personal docente del Instituto, una vez que haya sido escalafonado conforme la disposición transitoria anterior y ubicado en la categoría agregado tendrá que justificar dentro de un año de la entrada en vigencia el presente reglamento; el tener un idioma diferente a su lengua materna, en el nivel B2;

Dado y firmado en la ciudad de Cuenca en la Sala de Sesiones a los 02 días del mes de marzo del año dos mil veinte.

Mst. Carlos Gabriel Pérez P.
RECTOR

Srta. Sonia Alonso Cabrera
SECRETARIA GENERAL

CERTIFICO. - Que el presente Reglamento Docente y su Escalafón, fue aprobado en Sesión Ordinaria del Consejo Académico Superior, mediante Resolución 2020-008-04-SG-CAS-ITS de fecha 02 de marzo de 2020.

Srta. Sonia Alonso Cabrera
SECRETARIA GENERAL