

**EL CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO DEL  
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES**

**RES-SO-029-No.093/2022**

**CONSIDERANDO**

- Que,** el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, enuncia: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”;
- Que,** el artículo 352 de la Constitución refiere: “El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados (...)”;
- Que,** el artículo 355 de la Constitución indica: “El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte (...)”;
- Que,** el artículo 6 literal c) de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), determina: “Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: (...) c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas (...)”;
- Que,** el artículo 6.1 de la LOES, dispone: “Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las

normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones; b) Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones; c) Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes; d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad; e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación; y, f) Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen”;

- Que,** el artículo 70 de la referida Ley, indica: "El personal no académico de las instituciones de educación superior públicas y organismos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público, de conformidad con las reglas generales. ... Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación."
- Que,** mediante Resolución RPC-SE-19-No.055-2021, de 09 junio de 2021, el Consejo de Educación Superior expidió el Reglamento de carrera y escalafón del personal académico del sistema de educación superior.
- Que,** mediante Resolución RPC-SE-08-No.023-2022, de 14 julio de 2022, el Consejo de Educación Superior expidió el Reglamento de Régimen Académico.
- Que,** mediante Acuerdo No. 2013-157, de 12 de diciembre de 2013, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, expidió el Reglamento para la acreditación, inscripción y categorización de investigadores nacionales y extranjeros que realicen actividades de investigación en el Ecuador;
- Que,** mediante Acuerdo No. SENESCYT -2021- 029, de 17 de mayo de 2021, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, expidió el Reglamento de categorización, carrera y escalafón del investigador científico.
- Que,** mediante Resolución MRL- 2014-0364, de 23 de junio de 2014, el Ministerio de Relaciones Laborales, estableció la escala remunerativa para los investigadores nacionales y extranjeros que realicen actividades de investigación en el país.
- Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior en la Disposición General Novena

reconoce al Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN como la Universidad de posgrado del Estado, especializada en políticas públicas, con la misión de formar, capacitar y brindar educación continua, principalmente a las y los servidores públicos; investigar y generar pensamiento estratégico, con visión prospectiva sobre el Estado y la Administración Pública; desarrollar e implementar conocimientos, métodos y técnicas relacionadas con la planificación, coordinación, dirección y ejecución de las políticas y la gestión pública;

En uso de las atribuciones que le concede la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto Orgánico del IAEN, resuelve expedir el siguiente:

## **REGLAMENTO INTERNO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO DEL INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES**

### **CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 1. – Objeto.** – Este Reglamento Interno establece las normas que regulan la carrera y escalafón del personal académico, de apoyo académico y de las autoridades académicas del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN, en los procesos de: selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación, fortalecimiento institucional y jubilación.

**Artículo 2. – Ámbito de aplicación.** – El presente Reglamento es de aplicación obligatoria para el personal académico, personal de apoyo académico y autoridades académicas del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior -LOES-, su reglamento general y demás normativa aplicable.

**Artículo 3. – Definiciones.** - A efectos de este Reglamento, se considerará personal académico a los docentes e investigadores titulares y no titulares del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN. Pertenecen al personal de apoyo académico: los técnicos docentes, técnicos de investigación y ayudantes de docencia e investigación; y, otras denominaciones utilizadas para referirse al personal que realiza actividades de apoyo a la docencia e investigación y que por su naturaleza no son personal administrativo.

### **CAPÍTULO II TIPOS DE PERSONAL ACADÉMICO, SUS ACTIVIDADES Y DEDICACIÓN**

**Artículo 4. – Tipos de personal académico.** – El personal académico del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN se clasifica en: personal académico titular y no titular.

- a) Titulares. – Son aquellos que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador, mediante concurso público de méritos y oposición. La condición de titular garantiza la estabilidad, su relación de dependencia se oficializa mediante nombramiento permanente extendido con una acción de personal debidamente legalizada por el Rector o su delegado. Los titulares se categorizan en auxiliares, agregados y principales.
- b) No titulares. – Son aquellos que no ingresan a la carrera y escalafón del profesor investigador del sistema de educación superior; su relación laboral se establece mediante contratos de servicios ocasionales o contratos de servicios profesionales, según corresponda, conforme la clasificación de ocasionales, invitados, honorarios y eméritos.

**Artículo 5. – Actividades del personal académico.** – El personal académico titular y no titular realizará actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

En función de las necesidades institucionales, el personal académico titular podrá adicionalmente cumplir con actividades de gestión educativa.

El personal académico no titular ocasional, de ser requerido, podrá excepcionalmente realizar actividades de gestión educativa de conformidad con lo que determina el Reglamento de Carrera y Escalafón del CES.

Las normas sobre las jornadas de trabajo establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público y del Código de Trabajo no serán aplicables para el desarrollo de las actividades del personal académico y personal de apoyo académico de la Universidad. La Dirección de Desarrollo Humano establecerá un sistema de control de asistencia de acuerdo a su tiempo de dedicación, conforme a la planificación académica.

**Artículo 6. – Actividades de docencia.** – La docencia comprende las siguientes actividades:

- a) Impartir clases en programas de cuarto nivel y cursos superiores;
- b) Diseñar e impartir cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
- c) Planificar y actualizar contenidos de clases, seminarios, talleres, entre otros;
- d) Diseñar y elaborar libros de texto, material didáctico, aulas virtuales, guías docentes, o sílabos;
- e) Orientar y acompañar a estudiantes a través de tutorías, co-tutorías, asesorías, prácticas o pasantías, de manera individual o grupal;
- f) Dirigir, dar seguimiento y evaluar trabajos de titulación, incluyendo tesis de programas de doctorado y maestrías de investigación;
- g) Elaborar y validar reactivos de opción múltiple y análisis de casos para exámenes complejivos;
- h) Preparar, elaborar, aplicar y calificar exámenes, trabajos y prácticas;

- i) Dirigir y participar en proyectos de experimentación e innovación docente;
- j) Articular las actividades de docencia a programas y proyectos de investigación y vinculación con la sociedad;
- k) Participar y organizar colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
- l) Usar herramientas pedagógicas de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza;
- m) Las demás que definan el Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN en ejercicio de su autonomía responsable, en el marco del desarrollo de la oferta académica institucional.

Las autoridades académicas propenderán a una distribución equilibrada de las actividades de docencia de todo el personal académico, con la finalidad de ampliar sus oportunidades, cuyo seguimiento estará a cargo del Vicerrectorado.

**Artículo 7. – Actividades de investigación.** – La investigación comprende las siguientes actividades:

- a) Diseñar, dirigir y ejecutar proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;
- b) Realizar investigación para la comprensión, recuperación fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
- c) Diseñar, elaborar y/o poner en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
- d) Investigar en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos virtuales, sociales y naturales;
- e) Participar en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
- f) Diseñar, gestionar y participar en redes y programas de investigación local, nacional e Internacional;
- g) Participar en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico;
- h) Difundir resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, eventos académicos, entre otros;
- i) Dirigir y/o participar en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;

Los docentes del Instituto de Altos Estudios Nacionales podrán utilizar hasta 30 días al año para realizar la investigación de un proyecto registrado y aprobado. Este pedido de investigación será autorizado por la Coordinación General de Investigación.

Las demás que definan el Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN, en ejercicio de su autonomía responsable, en el ámbito de sus líneas de investigación

institucionales y en la ejecución de proyectos y programas de investigación debidamente aprobados.

**Artículo 8. – Actividades de vinculación con la sociedad.** – Las actividades de vinculación con la sociedad promueven la integración entre el Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN - con su entorno social y territorial para el diseño e implementación de programas que generen impacto favorable y la solución a problemas de interés público y son:

- a) Impulsar procesos de cooperación y desarrollo;
- b) Prestar asistencia técnica, servicios especializados, así como participar en consultorías para el sector público, alianzas público-privadas o que generen beneficio a la colectividad.
- c) Impartir cursos de educación continua, capacitación, actualización y certificación de competencias;
- d) Prestar servicios a la sociedad que no generen beneficio económico para la universidad o para su personal académico; La participación remunerada en estas actividades no se reconocerá como vinculación con la sociedad dentro de la dedicación horaria;
- e) Fomentar la constitución, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, redes y demás espacios de participación ciudadana;
- f) Organizar o participar en actividades de divulgación, democratización y distribución del saber, circulación de contenidos artísticos y formación de públicos;
- g) Promover la internacionalización de la comunidad universitaria y propiciar las relaciones internacionales;
- h) Desarrollar proyectos de innovación que permitan aplicar los conocimientos generados en las instituciones de educación superior, en proyectos productivos o de beneficio social;
- i) Administrar convenios, contratos y demás instrumentos legales interinstitucionales; y
- j) Las demás que definan el Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN - en ejercicio de su autonomía responsable.

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

**Artículo 9. – Actividades de gestión educativa.** – Las actividades de gestión educativa son:

- a) Desempeñar funciones de rector, vicerrector, decano u otros que determine el Estatuto;
- b) Integrar el Consejo Académico Universitario;

- c) Coordinar programas de posgrado, cursos superiores o cursos de educación continua;
- d) Coordinar la elaboración, validación, implementación y evaluación de exámenes complejos;
- e) Organizar o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
- f) Desempeñar cargos tales como: editor académico, director o miembro de la comisión editorial de publicación de revistas o su equivalente;
- g) Participar en comisiones conformadas por el CAU, rectorado o vicerrectorado;
- h) Participar en comités de admisión o titulación de programas académicos;
- i) Diseñar proyectos de programas de estudios de posgrado;
- j) Participar como delegado institucional en instituciones públicas u otros que forman parte del Sistema de Educación Superior, así como sociedades científicas o académicas;
- k) Dirigir, apoyar o gestionar los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad en sus distintos niveles de organización académica e institucional, en el marco del desarrollo y de las necesidades institucionales;
- l) Las demás que se defina el Reglamento de Carrera y Escalafón del CES, así como la Universidad en el ejercicio de su autonomía responsable.

**Artículo 10. – Del tiempo de dedicación del personal académico.** – El personal académico del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN, en razón del tiempo semanal de trabajo, tendrá una de las siguientes dedicaciones:

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

El cumplimiento del tiempo de dedicación se evaluará con base en la planificación académica, los estándares académicos y la evaluación integral del personal académico determinados por la Universidad. El Vicerrectorado a través de la Dirección de Evaluación y Autoevaluación establecerá el procedimiento de planificación y evaluación integral del personal académico.

**Artículo 11.- Horas de docencia del personal académico titular a tiempo completo.** – El personal académico titular con dedicación a tiempo completo tendrá la siguiente carga horaria:

- a) Personal académico auxiliar deberá impartir mínimo ocho (8) horas y máximo 20 horas semanales de clase.
- b) Personal académico agregado deberá impartir mínimo (8) horas y máximo 18 horas semanales de clase.
- c) Personal académico principal deberá impartir mínimo (8) horas y máximo 16 horas semanales de clase.

La impartición de clases, incluye las horas de aprendizaje en contacto con el docente y aprendizaje práctico-experimental, en todas las modalidades de programas y/o cursos de educación continua avanzada, la cual será valorada conforme la planificación académica personal anual y los estándares académicos del IAEN.

En función de la evaluación integral de desempeño del personal académico y las necesidades institucionales, se podrá modificar la dedicación en actividades de docencia del personal académico titular, para el desarrollo de un proyecto de investigación, vinculación con la sociedad o actividades de gestión, siempre que cuente con la aprobación del Rector y que se garantice al menos tres (3) horas de clases hasta un máximo de veinte (20) horas semanales.

**Artículo 12. – Horas de docencia del personal académico titular a medio tiempo. –** El personal académico titular con dedicación a medio tiempo deberá impartir de seis (6) a doce (12) horas semanales de clase.

**Artículo 13. – Horas de docencia del personal académico a tiempo parcial. –** El personal académico titular con dedicación a tiempo parcial deberá impartir al menos dos (2) horas y hasta once (11) horas semanales de clase.

**Artículo 14. – Horas de dedicación para otras actividades de docencia. –** El personal académico deberá dedicar por cada hora de clase que imparta hasta dos (2) horas a otras actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al sesenta por ciento (60%) de estas horas de clase.

**Artículo 15. – Horas de dedicación para otras actividades del personal académico. –** El personal académico titular y el no titular ocasional deberá cumplir las horas académicas contempladas en el artículo 10 de este Reglamento, realizando cualquiera de las actividades académicas, salvo las excepciones contempladas en este cuerpo normativo.

Los coordinadores de programas podrán dedicar hasta veinte (20) horas semanales a las actividades de gestión educativa. El personal académico que realiza otras actividades de gestión educativa, podrá dedicar hasta diez (10) horas semanales a dichas actividades.

El personal académico a tiempo completo podrá desempeñar otros cargos a medio tiempo o tiempo parcial en el sector público o privado de conformidad con la Ley Orgánica de Servicio Público y del Código del Trabajo, respectivamente, siempre que no afecte el normal desenvolvimiento de las actividades académicas institucionales.

**Artículo 16. – Ejercicio de actividades de gestión educativa del personal académico con dedicación a tiempo parcial o medio tiempo. –** El personal académico con dedicación a tiempo parcial o medio tiempo no podrá realizar actividades de dirección educativa.

**Artículo 17. – Carga horaria para autoridades académicas.** – Los cargos de Vicerrector, decanos y demás autoridades académicas de similar jerarquía, serán de libre nombramiento y remoción, y se les podrá reconocer hasta doce (12) horas semanales de actividades de docencia o investigación en la propia Universidad en su dedicación de tiempo completo.

**Artículo 18. – Actividades no permitidas a las máximas autoridades y autoridades académicas.** – Las máximas autoridades académicas de la Universidad no podrán realizar actividades de consultoría institucional y prestación de servicios institucionales, como la asesoría técnica, consultoría y otros que constituyan fuentes de ingreso para la Universidad, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones correspondientes a su cargo. Dentro de esta prohibición no se incluye la docencia en educación superior en todos sus niveles.

Las máximas autoridades y las autoridades académicas no podrán ejercer la función de representante docente a los organismos de cogobierno o tener otro cargo de aquellos establecidos en el artículo 9, literales c); d); e); f); h); i) del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico emitido por el Consejo de Educación Superior.

**Artículo 19. – Carga horaria de docencia y tiempo de vinculación del personal académico ocasional.** - Los miembros del personal académico ocasional deberá impartir, por el periodo de su contrato, la carga horaria dispuesta en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

La impartición de clases incluye las horas de aprendizaje en contacto con el docente y aprendizaje práctico-experimental, de manera presencial, sincrónica o asincrónica, de programas de posgrado y cursos superiores, la cual será valorada conforme la planificación académica personal anual.

El personal académico ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia, a tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial. El Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN, determinará el tiempo máximo de vinculación del personal académico ocasional, de acuerdo a las necesidades institucionales y la disponibilidad de recursos.

La renovación o extensión de nuevos contratos se realizará previo informe de necesidad y certificación presupuestaria, promoviendo el desarrollo profesional y académico en función de los objetivos y planes institucionales. Ningún contrato de servicios ocasionales, independientemente de su duración implicará estabilidad laboral o el derecho a acceder a nombramientos permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.

De manera excepcional, en función de la evaluación de desempeño, de la oferta académica y de las necesidades institucionales, podrá modificar la carga horaria de docencia del personal académico no titular ocasional para el desarrollo de un

proyecto de investigación o vinculación siempre que cuente con la aprobación del ente competente, y que se garantice al menos tres (3) de horas de clase.

**Artículo 20. – Modificación del régimen de dedicación.** – El régimen de dedicación del personal académico titular de la Universidad podrá modificarse temporalmente, lo cual será autorizado por el Rector, de conformidad con el estatuto o la normativa interna.

Para que se produzca la modificación de dedicación, el personal académico deberá solicitar y/o aceptar dicho cambio; y, la Universidad verificará que exista disponibilidad presupuestaria para atender la modificación.

En ningún caso la modificación temporal del régimen de dedicación podrá considerarse como un derecho adquirido del personal académico.

**Artículo 21. – Condiciones para la modificación del régimen de dedicación.** – Se podrá conceder cambio de dedicación del personal académico titular, observando lo siguiente:

- a) Por necesidad institucional y con el acuerdo del personal académico titular, se podrá modificar cada veinticuatro (24) meses, de manera temporal, hasta por doce (12) meses, su dedicación de tiempo parcial o medio tiempo a tiempo completo.
- b) Cuando la modificación implique el aumento de las horas de dedicación del personal académico, se deberá contar con la disponibilidad presupuestaria y la planificación anual correspondiente.
- c) Se podrá modificar la dedicación de tiempo completo a tiempo parcial cuando el personal académico titular vaya a desempeñar un cargo administrativo de libre nombramiento y remoción o de periodo fijo en el IAEN o en una entidad u organismo del sector público o privado. En este caso la universidad prestará las facilidades necesarias para que pueda cumplir su horario de trabajo en la entidad para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral. Una vez finalizadas las funciones establecidas en este literal el personal académico se reincorporará con la dedicación horaria y demás condiciones fijadas antes de la modificación.
- d) Se podrá modificar, de manera temporal, hasta por doce (12) meses, la dedicación de tiempo completo a medio tiempo o a tiempo parcial, cuando el personal académico titular lo solicite, siempre y cuando se garantice la ejecución de las actividades académicas e institucionales planificadas.

### **CAPÍTULO III**

#### **GENERALIDADES PARA LA VINCULACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO EN EL INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES**

**Artículo 22. – Del ingreso.** – Para el ingreso al Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN, como personal académico, bajo cualquier modalidad de contratación, se

deberá contar previamente con la asignación presupuestaria o el puesto vacante, además de cumplir con los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

Los responsables de las Unidades Administrativas, por necesidad institucional, solicitarán a la Autoridad Nominadora o su delegado/a la autorización para la contratación del personal de acuerdo a la planificación anual académica, previo informe favorable de la Dirección de Desarrollo Humano.

**Artículo 23. – Requisitos generales para el ingreso.** – El personal académico que ingrese a la Universidad, deberá presentar su hoja de vida con la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos en este Reglamento. El aspirante a integrar el personal académico deberá cumplir además con los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de dieciocho (18) años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- d) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causales de excusa previstas en la Ley;
- e) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción a lo establecido en el artículo 9 de la LOSEP;
- f) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:
  1. Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;
  2. Declaración de no adeudar más de dos (2) pensiones alimenticias; y,
  3. Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
- g) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición para el caso del personal titular;
- h) Certificado de no tener impedimento legal para ejercer cargo público del Ministerio del Trabajo; y,
- i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

En el caso de renovación de contratos de servicios ocasionales no es necesario presentar otra vez los documentos habilitantes, a excepción de la Declaración Juramentada que debe presentarse cada dos años o por cambio de escalafón.

La Dirección de Desarrollo Humano podrá solicitar documentación complementaria fin de cumplir con los requisitos de contratación conforme normativa interna y externa.

**Artículo 24. – Prohibición de vinculación en el sistema educativo.** – Los miembros del personal académico no podrán desempeñar simultáneamente dos (2) o más cargos en el sistema educativo, público o particular con dedicación a tiempo completo.

El personal académico deberá comunicar a la Dirección de Desarrollo Humano si se encuentra prestando servicios en otra institución, adjuntando la certificación correspondiente.

**Artículo 25. – Nepotismo.** – Se prohíbe a la autoridad nominadora y miembros del Consejo Académico Universitario, designar, nombrar, posesionar y/o contratar en la misma Universidad, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho.

Los cargos de libre nombramiento y remoción se darán por concluidos al momento de la posesión de cualquiera de las autoridades nominadoras, de ser el caso a la necesidad institucional. Tampoco se podrá contratar o nombrar personas que se encuentren dentro de los grados de consanguinidad establecidos en este artículo mientras la autoridad a la que hace referencia este inciso se encuentre en funciones.

En el caso de delegación de funciones, la delegada o delegado, no podrá nombrar en un puesto de personal académico o personal de apoyo académico, ni celebrar contratos laborales, contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales, con quienes mantengan los vínculos señalados en el presente artículo, con la autoridad nominadora titular, con la autoridad delegada. Se exceptúa al personal académico o de apoyo académico titular que mantenga una relación de parentesco con las autoridades, siempre y cuando éstas hayan sido nombradas con anterioridad a la elección y posesión de la autoridad nominadora.

**Artículo 26. – Requisitos del personal académico extranjero.** – El personal académico extranjero podrá participar en los concursos de merecimientos y oposición para el ingreso a la carrera y escalafón cumpliendo con los requisitos pertinentes determinados en este reglamento.

**Artículo 27. – Requisito de título extranjero en trámite de registro.** – Durante el concurso de merecimientos y oposición se aceptarán títulos de maestría o doctorado (PhD o su equivalente) obtenidos en el extranjero, que se encuentren en trámite de registro, debidamente apostillados o legalizados. Previo a la expedición del nombramiento, en un término máximo de cuarenta y cinco (45) días, el ganador deberá inscribir y registrar el título ante el Órgano Rector de la Política Pública de

Educación Superior. En el caso de los títulos de doctorado deberá contar con la leyenda de “Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”. En caso de que el ganador no cumpla con estas disposiciones, la universidad, con base en sus necesidades, podrá otorgar la titularidad al siguiente mejor puntuado en el concurso de méritos y oposición, siempre y cuando cumpla los mínimos requeridos en dicho concurso.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **VINCULACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR**

**Artículo 28. – Requisitos del personal académico ocasional.** – Para ser personal académico ocasional, previa justificación de la unidad académica requirente, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener al menos un grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior en un campo amplio del conocimiento vinculado a sus actividades de docencia y/o investigación. La Universidad dará preferencia a los perfiles que tengan adicionalmente el título de grado con afinidad al campo amplio del conocimiento de su formación de cuarto nivel;
- b) Acreditar los mismos requisitos establecidos para las categorías de Auxiliar 1 y Agregado 1, respectivamente.

El personal académico no titular podrá ser contratado en la Universidad cuando se justifique que las actividades de docencia e investigación son de carácter específico y no pueden ser realizadas por el personal académico titular de la propia institución.

**Artículo 29.– Carga horaria de docencia y tiempo de vinculación del personal académico ocasional.**– Los miembros del personal académico ocasional cumplirán con la carga horaria dispuesta en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, emitido por el –CES y de acuerdo a lo que establece el artículo 19 del presente Reglamento.

- a) Tiempo parcial, deberá impartir al menos dos (2) horas y hasta once (11) horas semanales de clase;
- b) Medio tiempo, deberá impartir al menos seis (6) horas y hasta doce (12) horas semanales de clase; y,
- c) Tiempo completo, deberá impartir al menos ocho (8) y hasta veinte y dos (22) horas semanales de clase.

Lo anteriormente expuesto se encuentra en concordancia con lo dispuesto a las actividades de docencia en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

El personal académico ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia. El tiempo máximo de vinculación de este tipo de personal académico ocasional será de hasta ocho (8) años acumulados en la misma categoría; y, de acuerdo con las necesidades institucionales y disponibilidad presupuestaria, este plazo máximo podrá ser modificado de acuerdo a la normativa vigente.

La Universidad en uso de su autonomía responsable aplicará los mismos mecanismos de evaluación del personal académico titular, para los docentes ocasionales, que justifiquen la renovación de nuevos contratos, promoviendo el desarrollo profesional y académico en función de los objetivos y planes institucionales. Ningún tiempo de duración de los contratos ocasionales implica el derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.

Los estudiantes que se encuentran cursando un programa doctoral en la Universidad podrán ser contratados como personal académico ocasional a tiempo parcial en la Institución, siempre que la actividad docente e investigativa esté vinculada a su formación doctoral.

De manera excepcional, la Universidad, en función de la evaluación del desempeño, necesidades institucionales y disponibilidad presupuestaria, podrá modificar la carga horaria de actividades de docencia del personal académico no titular ocasional para el desarrollo de un proyecto de investigación o vinculación, siempre que cuente con un informe de la Escuela, se garantice al menos tres (3) horas de clase, y con la aprobación del Vicerrectorado.

**Artículo 30. – Ayudas económicas para el personal académico ocasional.** – La Universidad podrá otorgar ayudas económicas al personal académico ocasional para la realización de estudios de posgrado.

Si la Universidad concediera ayuda económica al personal académico ocasional, el procedimiento para su otorgamiento será establecido en el Reglamento de Becas y Ayudas Económicas; observando la normativa vigente que se cuente con la debida planificación, análisis etario institucional y disponibilidad de recursos económicos.

**Artículo 31. – Requisitos del personal académico invitado.** – Para ser personal académico invitado, previa justificación de la unidad académica requirente, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

- a) Tener al menos título de maestría o gozar de prestigio académico, científico, profesional, o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país. La Universidad dará preferencia a los perfiles que tengan adicionalmente el título de grado con afinidad al campo amplio del conocimiento de su formación de cuarto nivel;
- 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 amplio del

- conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una institución de investigación o de educación superior, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior;
- c) Tener experiencia académica en educación superior, o de investigación y/o experiencia profesional en el campo de conocimiento de al menos doce meses;
  - d) La contratación del personal académico invitado se realizará previo informe de justificación emitido por la Escuela correspondiente y aprobado por el Vicerrectorado. El IAEN garantizará los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de vinculación del personal académico invitado;
  - e) Para temas inherentes a dirección de tesis, tutorías y lectorías, con prioridad a los docentes que son parte del personal académico invitado de los programas de posgrado durante el tiempo de aprobación y vigencia de la respectiva cohorte;
  - f) Para temas inherentes a investigación, se deberá contar con un informe de validación emitido por la Coordinación General de Investigación de la Universidad; y,
  - g) Los demás que determine la universidad, garantizando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

El personal académico no titular invitado podrá ser contratado en la universidad cuando se justifique que las actividades de docencia e investigación son de carácter específico y no pueden ser realizadas por el personal académico titular de la propia institución y siempre que se trate de alguno de los siguientes casos:

- a) Cursos, seminarios o conferencias de corta duración, cuyo lapso sea inferior al de un periodo académico;
- b) Actividades docentes, hasta por un periodo académico;
- c) Actividades de investigación que requieran un nivel de experticia con la que no cuenta la institución; y,
- d) Otras actividades que la universidad, en ejercicio de su autonomía responsable, establezcan en su estatuto o reglamentos respectivos.
- e) La vinculación contractual del personal académico invitado no podrá ser superior a veinticuatro (24) meses acumulados, o su equivalente en horas, bajo la modalidad de servicios profesionales o civiles, con excepción del personal académico residente en el exterior.

**Artículo 32. – Vinculación del personal académico invitado.** – La vinculación contractual del personal académico invitado no podrá ser superior a veinte y cuatro (24) meses acumulados, por productos o por horas, conforme el perfil profesional y la tabla de pagos aprobada por la Universidad. En el contrato se especificará el tiempo y las actividades de docencia, investigación o vinculación que desempeñarán; en ningún caso, podrán realizar actividades de gestión educativa.

El personal académico no titular invitado podrá ser contratado cuando se justifique que las actividades de docencia e investigación son de carácter específico y no

pueden ser realizadas por el personal académico titular de la propia institución y siempre que se trate de alguno de los siguientes casos:

- a) Cursos, seminarios o conferencias de corta duración, cuyo lapso sea inferior al de un período académico;
- b) Actividades docentes, para impartición de clases hasta por un período académico y dirección de tesis, lectorías o tutorías según el caso;
- c) Actividades de investigación o de vinculación que requieran un nivel de experticia con la que no cuenta la institución; y,
- d) Otras actividades que la Universidad establezca en su normativa interna.

**Artículo 33. – Requisitos del personal académico honorario.** – El Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN podrá contratar como personal académico honorario a profesionales, nacionales o extranjeros, de reconocido prestigio que ejerzan su actividad laboral dentro o fuera del ámbito académico y que hayan obtenido méritos excepcionales en su especialidad para la docencia, investigación y vinculación con la sociedad, con el objeto de colaborar de manera complementaria en tareas docentes y de investigación.

La calidad de personal académico honorario será otorgada por el Consejo Académico Universitario, conforme la normativa interna. El IAEN garantizará los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de vinculación del personal académico honorario.

**Artículo 34. – Vinculación del personal académico honorario.** – El personal académico con la distinción de honorario podrá vincularse cada vez que se justifique la necesidad institucional, que sea aprobada por el Vicerrector, y cuente con la certificación de fondos. El personal académico honorario será contratado bajo la modalidad de servicios profesionales o civiles. El contrato especificará el tiempo y las actividades de docencia, investigación o vinculación con la sociedad que desempeñará; en ningún caso podrá realizar actividades de gestión educativa.

**Artículo 35. – Requisitos del personal académico emérito.** – El personal académico con la distinción de emérito es aquel que ha tenido méritos excepcionales en su especialidad para la docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

La calidad de personal académico emérito será otorgada por el Consejo Académico Universitario, conforme la normativa interna. La Universidad garantizará los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de vinculación del personal académico emérito.

**Artículo 36. – Vinculación del personal académico emérito.**– El personal académico con la distinción de emérito podrá vincularse laboralmente sin relación de dependencia al Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN, cada vez que se justifique la necesidad institucional, exista la disponibilidad de recursos y será contratado bajo la modalidad de servicios profesionales o civiles. En el contrato

especificará el tiempo y las actividades de docencia, investigación o vinculación que desempeñará.

## CAPÍTULO V VINCULACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO TITULAR

### **Artículo 37. – Requisitos para el ingreso del personal académico titular Auxiliar 1.**

– Para el ingreso como miembro del personal académico titular Auxiliar 1 en la Universidad, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

a) *Requisitos de formación:*

Tener al menos el grado académico de maestría reconocido y registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior, en el campo amplio de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación.

Acreditar un mínimo de ciento veinte y ocho (128) horas de formación y capacitación en los últimos cuatro (4) años en el campo amplio de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia, investigación, de las cuales al menos el veinte y cinco 25% (32 horas) deberán versar sobre temas pedagógicos o metodología de enseñanza-aprendizaje.

b) *Requisitos de docencia:*

Acreditar al menos doce (12) meses de experiencia docente. Se reconocerá como experiencia profesional docente también a la labor como personal de apoyo académico.

c) *Requisitos de experiencia profesional:*

Acreditar al menos doce (12) meses de experiencia profesional o gestión educativa.

d) Ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

### **Artículo 38. – Requisitos para el ingreso del personal académico titular Agregado 1.**

– Para el ingreso como miembro del personal académico titular agregado 1 de la Universidad, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

a) *Requisitos de formación:*

Tener al menos el grado académico de doctorado o PhD reconocido y registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior, en el campo amplio de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación; Acreditar competencia con el nivel B1 o su equivalente en una lengua diferente al castellano; o haber obtenido su título académico de tercer o cuarto nivel en un país con una lengua diferente al castellano. Los idiomas ancestrales serán considerados como lengua diferente al Castellano. Cuando el idioma materno del

postulante sea diferente al castellano, deberá acreditar una competencia con nivel B1 en castellano; y,

Acreditar un mínimo de ciento veinte y ocho (128) horas de formación y capacitación en los últimos cuatro (4) años en el campo amplio de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia, investigación, de las cuales al menos el veinte y cinco 25% (32 horas) deberán versar sobre temas pedagógicos o metodología de enseñanza-aprendizaje.

b) *Requisitos de docencia:*

De contar con el grado académico de PhD en el conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación, bastará tener cuatro (4) años de experiencia profesional docente en educación superior.

Tener promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) como resultado de su evaluación del desempeño en los procesos de evaluación de desempeño correspondientes a los últimos dos (2) años en los que ejerció la docencia; y,

Haber dirigido al menos cuatro (4) tesis o trabajos de titulación de grado o posgrado en los últimos cuatro (4) años de sus actividades de docencia.

c) *Requisito de producción académica:*

Haber producido al menos dos (2) obras de relevancia o publicado al menos dos (2) artículos en revistas arbitradas, o un (1) libro monográfico individual revisado por pares externos y publicado por editoriales académicas, en función del campo del conocimiento en el que se desempeñará el personal académico.

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

Haber participado al menos doce (12) meses en proyectos de investigación y/o proyectos de vinculación, o 340 horas en actividades de vinculación con la sociedad durante los últimos cuatro (4) años, vinculado al perfil de la convocatoria.

e) *Requisitos de experiencia profesional:*

Acreditar al menos doce (12) meses de experiencia profesional afín al ejercicio de su profesión o en gestión educativa en instituciones de educación superior.

f) Ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

La Universidad garantizará el derecho de participación de los postulantes y los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

**Artículo 39. – Requisitos para el ingreso del personal académico titular Principal 1.**

– Para el ingreso como miembro del personal académico titular principal 1 de la Universidad, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

a) *Requisitos de formación:*

Tener al menos el grado académico de doctorado o PhD reconocido y registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior, en el campo amplio de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación; o tener el reconocimiento de su trayectoria profesional de acuerdo a la normativa que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior;

Acreditar competencia con un nivel B2 o su equivalente en una lengua diferente al castellano; o haber obtenido su título académico de tercer o cuarto nivel en un país con una lengua diferente al castellano. Los idiomas ancestrales serán considerados como lengua diferente al castellano. Cuando el idioma materno del postulante sea diferente al castellano, deberá acreditar competencia con nivel B2 en castellano; y,

Acreditar un mínimo de ciento veinte y ocho (128) horas de formación y capacitación en los últimos cuatro (4) años en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación, de las cuales al menos el veinte y cinco (25) por ciento, (32) horas, deberán versar sobre temas pedagógicos.

b) *Requisitos de docencia:*

Tener ocho (8) años de experiencia profesional como docente en educación superior;

Tener promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) como resultado de su evaluación de desempeño en los procesos de evaluación de desempeño correspondientes a los últimos dos (2) años en los que ejerció la docencia.

Haber dirigido al menos tres (3) tesis de maestría o una (1) tesis de doctorado en los últimos cuatro (4) años de sus actividades de docencia. En el caso que el personal académico no cuente con dirección de trabajo de titulación o su equivalente de maestría o de doctorado, podrá acreditar haber dirigido al menos ocho (8) tesis o trabajos de titulación de posgrado en los últimos cuatro (4) años de sus actividades de docencia.

Haber estado en el nivel tres (3) de la categoría de personal académico agregado o su equivalente en los últimos cuatro (4) años.

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

Haber producido al menos seis (6) obras académicas de relevancia o publicado al menos seis (6) artículos en revistas arbitradas; o dos (2) libros monográficos individuales o seis (6) capítulos de libros diferentes revisados por pares externos y publicados por editoriales académicas. Al menos uno (1) de los artículos debe ser en los últimos cinco (5) años;

Haber participado en al menos un (1) proyecto de investigación y/o vinculación con la comunidad por un total mínimo de seis (6) años. Ningún proyecto podrá durar menos de doce (12) meses. El tiempo de dirección de un proyecto de investigación equivaldrá al doble de tiempo de la participación como investigador en el proyecto; y el tiempo de co-dirección de un proyecto de investigación equivaldrá a 1,5 veces del tiempo de participación como investigador en el proyecto; y,

Participar como ponente al menos de dos (2) eventos académicos internacionales, realizados dentro o fuera del país en los últimos cuatro (4) años.

d) *Requisitos de experiencia profesional:*

Acreditar al menos veinte y cuatro (24) meses de experiencia profesional afín al ejercicio de su profesión y/o gestión educativa en instituciones de educación superior;

e) Ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

La Universidad garantizará el derecho de participación de los postulantes y los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

**Artículo 40. – Requisitos del personal académico extranjero.** – El personal académico extranjero podrá participar en los concursos de méritos y oposición para el ingreso a la carrera y escalafón cumpliendo los mismos requisitos que los establecidos para los ecuatorianos en este Reglamento.

**Artículo 41. – Requisitos de título extranjero en trámite de registro.** – Durante el concurso de méritos y oposición se aceptarán títulos de maestría o doctorado (PhD o su equivalente) obtenidos en el extranjero, que se encuentren en trámite de registro, debidamente apostillados o legalizados. Previo a la expedición del nombramiento, en un término máximo de cuarenta y cinco (45) días, el ganador deberá inscribir y registrar el título ante el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior. En el caso de los títulos de doctorado deberá contar con la leyenda de “Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación Superior”. En caso de que el ganador no cumpla con estas disposiciones, la Universidad, con base en sus necesidades, podrá otorgar la titularidad al siguiente mejor puntuado en el concurso de méritos y oposición, siempre y cuando cumpla los mínimos requeridos en dicho concurso.

## **CAPÍTULO VI** **DE LA SELECCIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN CON RELACIÓN DE** **DEPENDENCIA**

**Artículo 42. – Nombramiento permanente.** – Es el que se otorga a la persona ganadora del concurso público de merecimientos y oposición, una vez transcurrido el periodo de prueba de un año, durante el cual se aplicará la evaluación integral docente.

**Artículo 43. – Nombramiento provisional.** – Es aquel que no genera estabilidad al personal académico y se otorgará para ocupar temporalmente el puesto de:

a) Personal académico titular que haya sido suspendido en sus funciones o destituido. En caso de que una resolución judicial deje sin efecto el acto que contiene la suspensión o destitución, terminará el nombramiento provisional. Si

- no se hubiere impugnado el acto administrativo de suspensión o destitución, la universidad podrá llamar a concurso de merecimientos y oposición para reemplazar al miembro del personal académico titular destituido;
- b) Personal académico titular que se hallare en goce de licencia sin remuneración. No podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia, incluidas las posibles prórrogas;
  - c) Personal académico titular que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;
  - d) Personal académico titular que se encuentre ejerciendo las funciones de autoridad académica o máxima autoridad de una universidad o escuela politécnica;
  - e) Para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso público de merecimientos y oposición, para la respectiva designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria. Este nombramiento provisional se podrá otorgar siempre que el personal académico cumpla con los requisitos exigidos para el puesto; y,
  - f) Para ocupar un puesto cuya partida deja vacante un miembro del personal académico que se jubila, renuncia o cesa en sus funciones, para la respectiva designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria a concurso público de merecimientos y oposición.

El acceso al cargo de personal académico con nombramiento provisional se realizará con los requisitos y procedimientos internos que establezcan la universidad, en ejercicio de su autonomía responsable, en el marco de la Constitución y la Ley.

**Artículo 44. – Nombramiento de libre remoción.** – Se extenderá nombramiento de libre remoción a las autoridades académicas, observando los requisitos y plazos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior.

**Artículo 45. – Contratos de servicios ocasionales.** – Los contratos de servicios ocasionales serán autorizados por el Rector o su delegado, para satisfacer necesidades no permanentes, previo informe técnico de la Dirección de Desarrollo Humano, siempre que exista el informe de necesidad académica de la Escuela, avalado por el Vicerrectorado, y se cuente con la disponibilidad presupuestaria.

**Artículo 46. – Creación y supresión de puestos.** – La creación y supresión de puestos del personal académico titular y del personal de apoyo académico le corresponde al Consejo Académico Universitario. La creación y supresión de puestos se realizará siempre que exista el informe de necesidad académica de la Escuela, avalado por el Vicerrectorado, y se cuente con la disponibilidad presupuestaria, con un informe técnico favorable de la Dirección de Desarrollo Humano.

La supresión podrá realizarse en el caso de cierre, rediseño o extinción de programas o unidades académicas y cuando el personal académico titular no pueda ser reasignado a otras actividades académicas al interior del Instituto de Altos Estudios

Nacionales –IAEN, de manera que se garantice la estabilidad del personal académico titular asignándole actividades académicas acordes a su perfil y experiencia, que incluya la movilidad interna y que cuente con su aceptación. Se podrá suprimir un puesto, además, cuando quede la partida vacante del personal académico titular que renuncia a su cargo o se acoge al derecho a la jubilación y no sea necesario el reemplazo de la plaza.

Para la contratación de personal académico no titular se requerirá la autorización del Rector o su delegado. La contratación debe estar planificada, contar con la disponibilidad presupuestaria, cumplir los procedimientos y requisitos académicos; además de contar con la solicitud del Vicerrectorado, con base en los informes justificativos de los Decanos, según corresponda.

**Artículo 47. – Prohibición de laborar sin contrato y/o acción de personal registrados.** – Ninguna persona podrá ingresar a laborar o asumir funciones de autoridades académicas sea por encargo o subrogación en el Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN, sin que exista la respectiva autorización y la acción de personal o contrato debidamente registrado por la Dirección de Desarrollo Humano.

## **CAPÍTULO VII DE LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA PERSONAL ACADÉMICO TITULAR**

**Artículo 48. – Ingreso a la carrera por concurso público de méritos y oposición.** – Se podrá ingresar a la carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, únicamente a través del concurso público de merecimientos y oposición para las categorías y niveles de: Auxiliar 1, Agregado 1, y Principal 1. El concurso evaluará y garantizará la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia y no discriminación.

**Artículo 49. – Transparencia de los concursos.** – El IAEN durante el proceso de concurso público de méritos y oposición, garantizará su transparencia, mediante la publicación de su convocatoria, los instrumentos aplicados en la evaluación de los méritos y la oposición, así como los resultados de todas las fases del concurso, debidamente justificados y motivados, con las bases del concurso público de méritos y oposición aprobadas por el Consejo Académico Universitario.

**Artículo 50. – Solicitud y aprobación del concurso público de méritos y oposición.** – El concurso público de méritos y oposición será autorizado por el Consejo Académico Universitario, a solicitud del Rector, siempre que exista el informe de necesidad académica de la Escuela, avalado por el Vicerrectorado, y se cuente con la disponibilidad presupuestaria.

**Artículo 51. – Puntuación adicional en el concurso de personal titular.** – Se otorgará puntos adicionales en el concurso de personal titular Auxiliar 1, Agregado 1 y Principal 1, por lo siguiente:

- a) Obtención de premios nacionales o internacionales;
- b) Reconocimiento profesional o académico otorgado por otras instituciones o por una universidad externa;
- c) Obras relevantes o publicaciones en revistas que se encuentren indexadas en bases de datos internacionales de reconocido prestigio; y,
- d) Valoración del impacto de publicaciones medido a través de los indicadores establecidos por la Universidad.
- e) Se concederá puntaje adicional en la fase de méritos del concurso, al personal académico ocasional y el personal de apoyo académico que haya laborado como tal, dentro de la Universidad por al menos 1 año consecutivo.
- f) Se aplicarán acciones afirmativas de manera tal que las mujeres y otros grupos históricamente determinados participen en igualdad de oportunidades.
- g) Haber coordinado programas académicos por lo menos dos años consecutivos.

La aplicación de la puntuación adicional será establecida en las bases del concurso público de méritos y oposición, con base a lo estipulado en este Reglamento. En caso de reconocimiento de puntaje de dos o más acciones afirmativas, se aplicará una sola de ellas y será la que más favorezca al postulante.

**Artículo 52. – Convocatoria al concurso público de méritos y oposición.** – La convocatoria se realizará a través de la Dirección de Desarrollo Humano, observando lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, previa autorización del Consejo Académico Universitario. La postulación y participación será gratuita. Los únicos documentos de los cuales se solicitará su certificación legal serán los títulos obtenidos en el extranjero que no se encuentren registrados por el órgano rector de la política pública de educación superior.

La convocatoria, que se efectuará con al menos quince (15) días de anticipación, incluirá los requisitos, la categoría y remuneración del puesto o puestos objeto del concurso acorde a lo establecido en el presente Reglamento y demás normativa vigente, el campo de conocimiento en que se ejercerán las actividades académicas, el tiempo de dedicación, así como el cronograma del proceso e indicación del lugar de acceso a las bases del concurso.

**Artículo 53. – Duración máxima del concurso público de méritos y oposición.** – El concurso público de méritos y oposición tendrá una duración máxima de noventa (90) días término, contados desde su convocatoria hasta la publicación de sus resultados. Dentro de este plazo no se contabilizará el tiempo destinado para la impugnación de resultados. El Consejo Académico Universitario podrá establecer una prórroga de treinta (30) días en casos debidamente justificados.

**Artículo 54. – Comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición.** – La comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición de la Universidad se

conformará con personal académico titular. Estará integrada por cinco (5) miembros, dos (2) de los cuales deberán ser externos a la Universidad.

Para la conformación de la comisión se considerará como requisitos que sus miembros se encuentren en la misma categoría o en categorías superiores al puesto vacante convocado y cuenten con formación en el campo de conocimiento respectivo. Cuando se demuestre la ausencia o no disponibilidad de personal académico externo o interno con la formación requerida, se podrá conformar la comisión de evaluación con personal académico de universidades nacionales o extranjeras debidamente acreditadas, evaluadas o su equivalente, cumpliendo los requisitos exigidos en la normativa vigente.

Para la integración de la comisión se deberá aplicar la paridad de género, salvo excepciones justificables, respetando siempre los requisitos académicos.

Los miembros externos serán designados por acuerdo escrito entre las autoridades de la Universidad con otra y otras instituciones(es) acreditada(s) por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior o con otra institución de educación superior extranjera debidamente acreditada, evaluada o su equivalente en su país de origen.

Se podrá conformar una o varias comisiones de evaluación de concursos de méritos y oposición de acuerdo a la necesidad institucional.

El Vicerrectorado propondrá los miembros internos y externos, para la conformación de la comisión o comisiones de evaluación de concursos de méritos y oposición. La referida comisión será aprobada por el Consejo Académico Universitario.

**Artículo 55. – Atribuciones de la comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición.** – La comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición actuará durante la ejecución del concurso desde su inicio hasta la declaratoria del personal académico ganador, con independencia y autonomía, y tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Garantizar la implementación de todas las fases del concurso público de méritos y oposición;
- b) Solicitar documentación para verificar el cumplimiento de los requisitos;
- c) Evaluar a los postulantes;
- d) Declarar ganadores de ser el caso;
- e) Notificar con los resultados del concurso al postulante y Consejo Académico Universitario; y,
- f) Cumplir las demás funciones que le atribuya la Universidad, a través del Rector.

En situaciones de caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificadas, que impidan al miembro de la comisión de evaluación realizar su función, el

Vicerrectorado en su calidad de nominador de los miembros de la comisión designará su reemplazo de conformidad con los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

**Artículo 56. – Impugnación de los resultados del concurso público de méritos y oposición.** – Los participantes podrán impugnar los resultados de cada etapa del concurso ante el Rector, dentro del término de tres (3) días contados desde la fecha en que se notifiquen los resultados de cada etapa.

De existir impugnaciones formalmente presentadas dentro del término referido, el Rector conformará la comisión de impugnaciones con el mismo número y naturaleza que la comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición, para que resuelva cada etapa de apelación en el término máximo de siete (7) días contados desde que se presenta la impugnación.

Interpuesta la impugnación a la primera etapa del concurso y en caso de no resolverse dentro de los términos previstos, los aspirantes podrán presentarse a la siguiente etapa.

**Artículo 57. – Revisión de los concursos.** – Si un participante en el concurso de méritos y oposición requiere presentar un recurso de revisión, deberá hacerlo ante el Consejo de Educación Superior –CES, conforme el procedimiento y dentro del término establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, expedido por el CES.

**Artículo 58. – Del nombramiento.** – La autoridad nominadora del personal académico titular y del personal académico no titular honorario y emérito es el Consejo Académico Universitario; mientras que para el personal académico no titular ocasional e invitado y personal de apoyo académico, es el Rector o su delegado.

## **CAPÍTULO VIII DEL ESCALAFÓN Y REMUNERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO TITULAR**

**Artículo 59.– Sostenibilidad financiera para la aplicación del escalafón y escalas remunerativas.**– La aplicación del escalafón y sus escalas remunerativas en la Universidad se realizará siempre y cuando exista sostenibilidad financiera a largo plazo y velando que los recursos destinados a las remuneraciones del personal académico sean concordantes o suficientes con los recursos disponibles, asignados anualmente al Instituto de Altos Estudios Nacionales -IAEN por parte del Ministerio de Economía y Finanzas -MEF, y/o demás organismo de control y distribución de los recursos económicos del Estado, según el marco legal vigente y la realidad del país. El Consejo Académico Universitario y las autoridades de la Universidad serán responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

**Artículo 60. – Escalafón.** – El sistema de escalafón promueve la excelencia académica mediante el reconocimiento y estímulo de los méritos del personal académico titular de la universidad, fijando las categorías, niveles y grados escalafonarios de la carrera académica.

**Artículo 61. – Ingreso al escalafón.** – Se ingresa al escalafón de la carrera académica tras haber ganado el respectivo concurso público de merecimientos y oposición y haberse posesionado del cargo. Los concursos públicos de merecimientos y oposición del personal académico que convoque la Universidad, se realizarán para el ingreso al nivel 1 de cada categoría.

**Artículo 62. – Categoría, nivel y grado escalafonario.** – Se entiende por categoría cada uno de los grupos en los que el personal académico titular puede ingresar en el escalafón. Al efecto, se reconocen tres (3) categorías: Auxiliar, Agregado y Principal. Estas categorías no pueden ser divididas en subcategorías.

Los niveles son rangos graduales y progresivos existentes en cada categoría del personal académico titular.

Se entiende por grado escalafonario el puesto que en función de la categoría y nivel ocupa el personal académico en el escalafón y que determina la remuneración.

**Artículo 63. – Escalafón del personal académico titular y duración de la carrera docente.** – Las categorías, niveles y grados escalafonarios del personal académico titular de la Universidad, y la permanencia mínima en cada grado escalafonario de la carrera académica serán los siguientes:

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

**Artículo 64. – Cálculo de las remuneraciones de las autoridades académicas.** – Para el cálculo de las remuneraciones de las autoridades académicas del IAEN, se observarán las directrices emitidas por el Consejo de Educación Superior –CES en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

La escala remunerativa de las autoridades académicas de la Universidad será conocida y aprobada por el Consejo Académico Universitario y puesta en conocimiento del Consejo de Educación Superior mediante resolución.

Cuando el cargo de autoridad académica sea ocupado por un miembro del personal académico titular que perciba una remuneración inferior a la establecida en la escala de remuneraciones, recibirá la diferencia del valor del cargo ocupado en calidad de autoridad; y, una vez, culminadas sus funciones retornará al cargo de personal académico que haya mantenido previo a su designación, con la remuneración que corresponda a su categoría, nivel y grado.

**Artículo 65. – Escalas remunerativas del personal académico.** – Para establecer los valores en la tabla de escalas remunerativas del personal académico titular de la Universidad, se deben observar los valores mínimos y máximos contenidos en la tabla de escala remunerativa emitida por el CES.

Para reformar la tabla de remuneraciones, el IAEN deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Planificación de la estructura piramidal ocupacional;
- b) Estudio de pasivos laborales;
- c) Disponibilidad presupuestaria integral que permita la aplicación y sostenibilidad de la estructura remunerativa propuesta;
- d) Evidencia de gasto eficiente de los recursos humanos en la obtención de resultados institucionales en docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa; y,
- e) Mejoras en los resultados de calidad de las funciones sustantivas establecidas por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

La escala remunerativa de las autoridades académicas de la Universidad será conocida y aprobada por el Consejo Académico Universitario y puesta en conocimiento del Consejo de Educación Superior mediante resolución.

## **CAPÍTULO VIX DE LA REMUNERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR**

**Artículo 66. – Honorarios del personal académico invitado no titular.** – El personal académico invitado no titular de la Universidad podrá ser contratado por servicios profesionales de manera mensual o por horas. En el caso de contratos mensuales, sin relación de dependencia, se aplicará la escala del personal académico titular Auxiliar 1. Si el personal académico invitado reúne los requisitos exigidos para el

personal académico titular Agregado 1 o Principal 1, se podrá reconocer esos valores por concepto de honorarios. En el caso de contratos por horas, se aplicará la tabla aprobada por la Universidad.

Cuando se trate de personal académico internacional, los gastos por concepto de movilización internacional y nacional, seguro de viaje, alojamiento y alimentación, serán asumidos y gestionados por la Universidad, siempre que conste en la planificación académica y presupuestaria.

**Artículo 67. – Honorarios del personal académico honorario y emérito.** – Los honorarios del personal académico honorario y emérito de la Universidad serán igual a lo establecido para la escala del personal académico titular Agregado 1.

Cuando se trate de personal académico internacional, los gastos por concepto de transporte internacional y nacional, seguro de viaje, alojamiento y alimentación, serán asumidos y gestionados por la Universidad, siempre que conste en la planificación académica y presupuestaria.

**Artículo 68. – Remuneración del personal académico ocasional.** – La remuneración del personal académico ocasional con título de maestría debidamente reconocido y registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior será como máximo la establecida para la escala del personal académico titular Auxiliar 1. Si el personal académico ocasional cuenta con título de Doctorado (PhD o su equivalente) reconocido y registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior con la leyenda de “Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”, la remuneración será como máxima la fijada para la escala del personal académico Agregado 1, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el personal académico Agregado 1. Las remuneraciones mínimas del personal ocasional no podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por el CES en la resolución de las escalas remunerativas.

**Artículo 69. – Ponderación para determinar la remuneración del personal académico no titular ocasional a medio tiempo y tiempo parcial.** – Para determinar la remuneración del personal académico no titular ocasional a medio tiempo, se multiplicará por 0,50 la remuneración para la dedicación a tiempo completo correspondiente.

Para determinar la remuneración del personal académico no titular ocasional a tiempo parcial, la multiplicación se hará por el factor correspondiente de acuerdo al número de horas de dedicación semanal.

## **CAPÍTULO X**

### **DE LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO TITULAR**

**Artículo 70. – Órgano encargado de la promoción.** – La Comisión de Promoción del personal académico estará integrada por cuatro (4) miembros:

- a) El Vicerrector/a, quien lo presidirá;
- b) El Director/a de Desarrollo Humano;
- c) El Decano/a de la escuela respectiva a la promoción; y,
- d) Un docente titular designado por el Consejo Académico Universitario, de acuerdo a la categoría que se aplicará la promoción.

**Artículo 71. – Requisitos para la promoción del personal académico titular. –** Con excepción del personal académico Agregado 3, grado 5, el personal académico titular de la Universidad será promovido al grado escalafonario siguiente al que se encuentra, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Experiencia profesional docente como personal académico titular en el grado en el que se encuentra, de cuatro (4) años si se halla en los grados escalafonarios de 1 al 4, y de tres (3) años si se encuentra en los grados escalafonarios 6 o 7, en la propia Universidad o en otras instituciones de educación superior;
- b) Haber publicado al menos cuatro (4) obras de relevancia o artículos académicos en los últimos cuatro (4) años, en el campo amplio de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación. En el caso del personal académico titular principal, el requisito será de (4) obras de relevancia o artículo académico los últimos tres (3) años.
- c) Haber obtenido un promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) como resultado de su evaluación de desempeño en los cuatro (4) últimos procesos de evaluación de desempeño en los que ejerció la docencia.
- d) Haber realizado el número de horas acumuladas de manera proporcional, de actualización científica o pedagógica, con un mínimo de noventa y seis (96) horas en los últimos tres (3) años. Al menos el veinte y cinco por ciento (25%) de estas horas deberán ser de actualización pedagógica o asistencia a congresos internacionales por el tiempo de duración de éstos. El cumplimiento de este literal se exceptúa si se ha desempeñado como autoridad académica en el Sistema de Educación Superior, por más de dos (2) años; y,
- e) Otros requisitos a cumplir:
  - De Auxiliar 2 a Agregado 1: Haber participado al menos doce (12) meses en proyectos de investigación y/o vinculación.
  - De Agregado 1 a Agregado 2: Haber participado en uno (1) o más proyectos de investigación y/o vinculación con una duración de al menos doce (12) meses de cada uno, por un total de dos (2) años.
  - De Agregado 2 a Agregado 3: Haber participado en uno o más proyectos de investigación y/o vinculación con una duración de al menos doce (12) meses cada uno, por un total de tres (3) años.
  - De Principal 1 a Principal 2: Haber dirigido o codirigido al menos un (1) proyecto de investigación con una duración de al menos doce (12) meses cada uno, por un total de tres (3) años, el proyecto deberá implicar investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros.  
Haber dirigido al menos tres (3) tesis de maestría o un doctorado en los últimos cuatro (4) años de sus actividades de docencia.

- De Principal 2 a Principal 3: Haber dirigido o codirigido al menos un (1) proyecto de investigación con una duración de al menos doce (12) meses cada uno, por un total de cinco (5) años, el proyecto deberá implicar investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros.  
Haber dirigido al menos seis (6) tesis de maestría o dos (2) de doctorado en los últimos seis (6) años de sus actividades de docencia.

La promoción del personal académico no cambiará su tiempo de dedicación. La categoría de Principal 1 se obtiene únicamente a través de concurso de méritos y oposición.

**Artículo 72. – Disposiciones generales para la promoción.** – Para la valoración de los requisitos exigidos para la promoción del personal académico titular, se debe contar con la respectiva certificación presupuestaria y se seguirán los siguientes criterios:

- a) Haber completado el tiempo de permanencia mínima en el grado escalafonario anterior a la promoción;
- b) Los requisitos para la promoción relacionados con la actualización científica y pedagógica, la experiencia y la evaluación docente no se reemplazarán por otros, salvo lo establecido en los literales: h), i) y j) de este artículo;
- c) Para el establecimiento de los requisitos de promoción relacionados a la investigación y la vinculación con la sociedad se tomarán en cuenta de manera prioritaria aquellos cuyo enfoque sea afín con grupos vulnerables e históricamente excluidos, necesidades sociales, sectoriales y productivas o de zonas rurales. Se considerará también prioritaria la investigación básica;
- d) El personal académico titular que, en el período considerado para la promoción, hubiere hecho uso de un (1) año sabático, y tuviere aprobado el informe de las actividades realizadas, estará exento del cumplimiento del veinte y cinco por ciento (25%) del requisito de docencia y capacitación exigido para la promoción;
- e) Para el personal académico titular que, en el periodo considerado para la promoción, hubiere ejercido las funciones de rector o vicerrector de una universidad o escuela politécnica, así como autoridad de un organismo público del Sistema Nacional de Educación Superior, se considerará el ejercicio de estas funciones para el cumplimiento del requisito de docencia. Estará exento del cumplimiento del requisito de publicación durante el tiempo de permanencia obligatoria en el grado escalafonario en el que se encuentra, si el ejercicio de las funciones como autoridad fue de dos (2) años o más. Para el requisito de la evaluación integral, se considerarán los últimos dos (2) años en que fue evaluado. Para el requisito de número de horas de actualización científica y pedagógica se exigirá un porcentaje proporcional al tiempo de ejercicio de sus funciones como autoridad respecto a los tres (3) años considerados en el literal d) del artículo 71 de este Reglamento. El requisito contemplado en el literal d) del artículo 71, no será exigido si el ejercicio de las funciones como autoridad fue de dos (2) años o más; si fue menor a dos (2) años, se exigirá en un porcentaje proporcional al

- tiempo de ejercicio de sus funciones como autoridad respecto al tiempo de permanencia obligatoria en el grado escalafonario en el que se encuentra;
- f) La participación como miembro externo de una comisión de evaluación de concursos de méritos y oposición tendrá una equivalencia de diez y seis (16) horas de capacitación. La participación como par externo de evaluación de proyectos de investigación de universidades o escuelas politécnicas, institutos públicos de investigación y otros organismos públicos tendrán una equivalencia de diez y seis (16) horas de capacitación;
  - g) La participación como facilitadores externos del CES tendrá una equivalencia de veinte y cuatro (24) horas de capacitación para carreras y programas de especialización y maestría, y treinta y dos (32) horas de capacitación para programas de doctorado.
  - h) La participación como facilitador o evaluador externo del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior tendrá una equivalencia de treinta y dos (32) horas de capacitación por dos (2) meses de trabajo de esta facilitación externa para la promoción de un grado a otro;
  - i) La participación como facilitadores externos del CES en tres (3) evaluaciones académicas, tanto para carreras de nivel técnico o tecnológico superior y equivalentes, de grado programas de especialización, maestría o doctorado tendrán una equivalencia a una (1) dirección de trabajo de titulación de maestría o su equivalente.

En todos los casos de promoción se emitirá la respectiva constancia mediante una acción de personal o el acto administrativo respectivo, en el que se registrará la fecha en que se llevó a cabo la promoción.

## CAPÍTULO XI DE LOS ESTÍMULOS AL PERSONAL ACADÉMICO

**Artículo 73. – De los estímulos al personal académico.** – Los estímulos académicos están destinados a reconocer una trayectoria académica que demuestre la contribución a las áreas sustantivas de docencia, investigación o vinculación con la sociedad. La postulación a un estímulo se realiza a petición de la parte interesada, por una sola ocasión dentro de la categoría y nivel del escalafón, siempre que cumpla con los requisitos determinados en el presente reglamento y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.

**Artículo 74. – Estímulos para la docencia.** – Tendrá derecho a recibir estímulos para la docencia, el personal académico que:

- a) Obtenga consecutivamente a lo largo de seis (6) períodos académicos, más del noventa por ciento (90%) de aprobación en su desempeño académico;
- b) Desarrolle capacidades didácticas para enseñar a personas con discapacidad. Por estas actividades se reconocerán cuarenta (40) horas de actualización o capacitación pedagógica; y,

- c) Coordine al menos tres (3) años consecutivos, colectivos académicos colaborativos entre distintas disciplinas dentro o fuera de la Universidad. Por esta actividad se reconocerá seis (6) meses adicionales como experiencia en gestión educativa.

**Artículo 75. – Estímulos para la investigación.** – Tendrá derecho a recibir estímulos para la investigación, el personal académico que evidencie su participación en al menos uno de los siguientes casos:

- a) Dos artículos de alto impacto con base en la indexación de prestigio internacional (artículos entre Q1 a Q4), también Scielo, Web of Science y Scopus o tres obras monográficas e individuales revisadas por pares externos y ciegos que no sean editadas por el IAEN.
- b) Proyectos de al menos seis (6) meses en temas relacionados con grupos de atención prioritaria, históricamente excluidos o discriminados, necesidades sociales, sectoriales y productivas; o en zonas rurales. En este caso se le reconocerá como un proyecto de investigación de doce (12) meses o como la dirección de una tesis de maestría;
- c) Proyectos de investigación con una duración mínima de 12 meses ininterrumpidos en temas relacionados con grupos de atención prioritaria, históricamente excluidos o discriminados, necesidades sociales, sectoriales y productivas; o en zonas rurales;
- d) En investigaciones aplicadas, si tienen como producto un modelo de utilidad, una patente, un registro de marcas, un paquete tecnológico y desarrollo de software;
- e) Proyectos de investigación con una duración mínima de 12 meses ininterrumpidos y que tienen como resultado artículos para revistas indexadas en bases como Scielo, Web of Science y Scopus;
- f) Personal académico titular auxiliar o agregado que cuente con título de doctor (PhD o su equivalente), reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior con la leyenda de “Título de Doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”. En este caso el estímulo consistirá en multiplicar por una única vez y se mantendrá durante el tiempo que permanezca en la categoría, nivel y grado en el que se encontraba cuando obtuvo el título, la remuneración que corresponde a su grado escalafonario por el factor establecido por la Universidad, respecto al cálculo de las remuneraciones del personal académico titular.

El personal académico titular que se le otorgue el estímulo por investigación, percibirá mientras permanezca en la categoría, nivel y grado en el que solicitó el

estímulo, la remuneración mensual unificada de la categoría inmediata superior, de acuerdo a la escala de remuneración vigente, siempre que se cuente con la certificación presupuestaria correspondiente.

**Artículo 76. – Estímulos para la vinculación con la sociedad.** – Tendrá derecho a recibir estímulos para la vinculación con la sociedad, el personal académico que participe en:

- a) Proyectos de vinculación con la sociedad con fondos externos a la Universidad. Este estímulo consistirá en reconocer, por una única vez en el proyecto aprobado, un valor de hasta el 50% de la remuneración mensual que perciba el docente a la fecha, siempre y cuando se establezca su financiamiento en el mismo proyecto con fondos externos;
- b) En proyectos de vinculación con la sociedad, de al menos seis (6) meses, que atiendan necesidades sociales o productivas o involucren a grupos de atención prioritaria e históricamente excluidos o discriminados, así como grupos de mujeres. En este caso se le reconocerá una participación adicional de tres (3) meses
- c) En un proyecto de al menos doce (12) meses de vinculación con la sociedad cuyo alcance sea territorial. En este caso se le reconocerá como participación adicional de tres (3) meses;
- d) La dirección de un proyecto de vinculación con la sociedad de al menos doce (12) meses de duración. En este caso se reconocerá seis (6) meses adicionales como experiencia en gestión educativa; y,
- e) La dirección o asesoría de proyectos premiados en eventos de emprendimiento o innovación tecnológica. En este caso se le reconocerá como la dirección o codirección adicional en un proyecto de investigación con una duración de doce (12) meses.

**Artículo 77. – Reconocimientos especiales.** – Se podrán otorgar reconocimientos por méritos académicos, a través de distinciones, condecoraciones o medallas, cuyos importes serán regulados y autorizados por el Consejo Académico Universitario.

## CAPÍTULO XII

### DE LA PLANIFICACIÓN ACADÉMICA Y LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

**Artículo 78. – De la planificación académica.** – El Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN, a través del Vicerrectorado, establecerá los instrumentos de planificación académica.

El *distributivo de carga horaria* de docencia regulará el cumplimiento, la modificación y la asignación de cátedras y cursos del personal académico, el cual será elaborado por las Escuelas y aprobado por el Vicerrectorado. El distributivo de carga horaria de docencia será la base para que el personal académico elabore su planificación

académica personal anual (PAPA), conforme los estándares académicos aprobados por la Universidad. Se exceptúa de este requisito al Rector y Vicerrector.

La *planificación académica personal anual* (PAPA) se elaborará el primer trimestre de cada año y podrá actualizarse una sola vez en el tercer trimestre. En caso de ingreso de personal académico, se deberá presentar una planificación académica personal anual (PAPA) máximo un mes posterior al inicio de funciones. En ningún caso el número total de horas destinadas a las actividades académicas podrá ser superior al tiempo máximo anual de dedicación del personal académico.

Según las necesidades institucionales y de forma excepcional, la planificación académica personal anual podrá contener resultados diferentes a los establecidos en los estándares académicos. La aprobación de la PAPA del personal académico la realiza la autoridad en la cual se encuentra prestando sus servicios. La aprobación de la PAPA de las autoridades académicas de decanos, la realiza el Vicerrectorado con base en las actividades del cargo que desempeña.

El *informe de gestión académica* reportará el cumplimiento de la PAPA, con sus respectivas evidencias a través de la plataforma de gestión académica y administrativa de la Universidad. En caso de desvinculación, se deberá presentar un informe de gestión por el periodo de permanencia en la universidad, en el que se reportará el cumplimiento de la PAPA, con sus respectivas evidencias, el cual es requisito para la liquidación respectiva.

**Artículo 79. – Ámbito y objetivo de evaluación.** – La Universidad aplicará la evaluación periódica integral con base en las evidencias registradas en el informe de gestión académica. La evaluación considerará la carga académica en las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa que han sido asignadas al personal académico en el correspondiente período académico, conforme los estándares académicos validados por el Vicerrectorado y aprobados por el Rectorado.

**Artículo 80. – Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño.** – Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser planificados, elaborados y aplicados por la Dirección de Evaluación y Autoevaluación, en articulación con la Coordinación General de Investigación y el Vicerrectorado, observando las directrices emitidas en la normativa vigente. La evaluación académica del personal académico será proporcional al tiempo de servicio, cuando el docente haya permanecido un periodo mínimo de tres (3) meses en la Universidad.

**Artículo 81. – Garantías de la evaluación integral del desempeño.** – El Vicerrectorado a través de la Dirección de Evaluación y Autoevaluación, garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos; y, la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación de la evaluación íntegral del desempeño.

**Artículo 82. – Componentes y ponderación.** – Los componentes de la evaluación integral del desempeño son:

- a) Autoevaluación. – Es la evaluación que el personal académico realiza sobre su trabajo y su desempeño académico.
- b) Coevaluación. – Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos.
- c) Heteroevaluación. – Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo académico, cuando corresponda.

Las actividades académicas de: docencia, investigación y vinculación con la sociedad tendrán un coeficiente de 3 cada una y la gestión educativa tendrá un coeficiente de 1.

La ponderación de cada componente de evaluación será la siguiente:

<b>Tipo de actividad</b>	<b>Componentes de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>
<b>Docencia</b>	<i>Autoevaluación</i>	<b>10%</b>
	<i>Coevaluación de pares</i>	<b>20%</b>
	<i>Coevaluación de directivos</i>	<b>20%</b>
	<i>Heteroevaluación</i>	<b>50%</b>
<b>Total</b>		<b>100%</b>
<b>Investigación</b>	<i>Autoevaluación</i>	<b>10%</b>
	<i>Coevaluación de pares</i>	<b>50%</b>
	<i>Coevaluación de directivos</i>	<b>40%</b>
<b>Total</b>		<b>100%</b>
<b>Vinculación con la sociedad</b>	<i>Autoevaluación</i>	<b>10%</b>
	<i>Coevaluación de pares</i>	<b>50%</b>
	<i>Coevaluación de directivos</i>	<b>40%</b>
<b>Total</b>		<b>100%</b>
<b>Gestión</b>	<i>Autoevaluación</i>	<b>10%</b>
	<i>Coevaluación de pares</i>	<b>20%</b>
	<i>Coevaluación de directivos</i>	<b>40%</b>
	<i>Heteroevaluación</i>	<b>30%</b>
<b>Total</b>		<b>100%</b>

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación y/o gestión educativa, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una. Los resultados de la evaluación integral de desempeño y de sus componentes serán públicos.

**Artículo 83. – Participantes del proceso de evaluación integral de desempeño.** – Los actores del proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico; los actores del proceso de heteroevaluación de las actividades de docencia son los estudiantes y del proceso de coevaluación los siguientes:

- a) Para el personal académico:

Una comisión conformada por el Decano con dos (2) pares académicos de la Escuela en la que el docente presta sus servicios con formación en el mismo campo amplio del conocimiento que el docente, quienes evaluarán las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa (coevaluación de pares).

El decano de la Escuela en la que el docente presta sus servicios quien evaluará las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa (coevaluación de directivos).

b) Para las autoridades académicas:

Una comisión conformada por el Vicerrector por dos (2) pares académicos de la Escuela en la que el decano presta sus servicios, con formación en el mismo campo amplio del conocimiento que el decano, quienes evaluarán las actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad (coevaluación de pares). En el caso de las Coordinaciones Generales, la comisión estará conformada por dos (2) pares académicos con formación en el mismo campo amplio del conocimiento que el directivo.

El Vicerrector quien evaluará las actividades de gestión educativa (coevaluación de directivos).

**Artículo 84. – Fase de revisión.** – Una vez finalizado el plazo de registro de evidencias, la Dirección de Evaluación y Autoevaluación emitirá un informe preliminar. El personal académico dispondrá de un término de 15 días para complementar la información requerida. Finalizado dicho plazo se procederá a la evaluación integral de desempeño conforme el instructivo aprobado por la universidad.

**Artículo 85. – Recurso de impugnación.** – En el instructivo de evaluación integral de desempeño se incluirá el procedimiento y el órgano de impugnación, mismo que será puesto en conocimiento del personal académico. Las decisiones que expida el órgano de impugnación serán de carácter definitivo y podrán fin a la vía administrativa.

**Artículo 86.– Efectos de los resultados de la evaluación integral del desempeño.–** La Dirección de Evaluación verificará al culminar la evaluación de cada período académico, que el personal académico evaluado obtenga un puntaje menor al setenta por ciento (70%) en dos (2) períodos consecutivos; o, un porcentaje menor al setenta por ciento (70%) en cuatro (4) años de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera; e informará de manera inmediata a la Dirección de Desarrollo Humano para que inicie el trámite administrativo correspondiente de destitución.

La Dirección de Desarrollo Humano identificará al personal académico que por los resultados de la evaluación superior al noventa y cinco por ciento (95%) merezca recibir estímulos académicos o económicos para el perfeccionamiento académico mediante becas o ayudas económicas, de acuerdo con lo establecido en la LOES, al

Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior emitido por el CES, este Reglamento, y demás normativa interna.

**Artículo 87. – Promoción.** – Luego de culminar la evaluación anual, el personal académico ubicado en un grado escalafonario distinto al quinto u octavo grado y que haya cumplido los tres (3) o cuatro (4) años de permanencia mínima en su grado escalafonario para optar por una promoción al siguiente grado. La Comisión de Promoción analizará los casos que cumplan el tiempo mínimo por categoría y solicitará las evidencias de cumplimiento de requisitos para la promoción. Los procesos de promoción se realizarán en función de la planificación institucional, la disponibilidad presupuestaria y el análisis de la estructura ocupacional piramidal.

### CAPÍTULO XIII DEL PLAN DE PERFECCIONAMIENTO ACADÉMICO

**Artículo 88. – Garantía del perfeccionamiento académico.** – El Vicerrectorado, con el apoyo de la Dirección de Evaluación y Autoevaluación y de las Escuelas, aprobará el plan de perfeccionamiento académico anual, para lo cual considerarán los requerimientos del personal académico y el personal de apoyo académico, así como los objetivos, fines institucionales y los resultados de la evaluación integral de desempeño.

El plan de perfeccionamiento académico incorporará:

- a) Los cursos u otros eventos de capacitación y/o actualización realizados tanto en el país como en el extranjero;
- b) Los cursos en metodologías de aprendizaje e investigación;
- c) Los programas doctorales que realice el personal académico titular agregado y auxiliar;
- d) El periodo sabático, conforme al artículo 158 de la LOES; y,
- e) Los programas posdoctorales.

La Universidad elaborará el instructivo y procedimiento con los parámetros para su otorgamiento y devengación, incluyendo el personal titular y ocasional. El plan de perfeccionamiento deberá contar con el presupuesto institucional.

**Artículo 89. – Capacitación y actualización docente.** – El Vicerrectorado aprobará el plan de perfeccionamiento del personal académico titular y no titular y de apoyo académico, elaborado por la Dirección de Evaluación y Autoevaluación; en cumplimiento a los requisitos de formación dispuestos en los artículos 37, 38 y 39 de este Reglamento.

**Artículo 90. – Facilidades para el perfeccionamiento académico.** – El personal académico titular, podrá solicitar una licencia para la realización de estudios doctorales (PhD). Estas licencias podrán ser remuneradas total o parcialmente, durante el periodo oficial de duración de los estudios, hasta por cuatro años, si es un

programa a tiempo completo o hasta por cinco años, si es a tiempo parcial, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria. Las licencias sin remuneración serán por el periodo oficial de duración de los estudios. El personal académico titular que cumpla con los requisitos establecidos por la Universidad tendrá derecho además a una licencia con o sin remuneración, total o parcial, para actividades de post doctorado o estancias de investigación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.

#### **CAPÍTULO XIV** **DE LA MOVILIDAD, LICENCIAS Y COMISIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL** **ACADÉMICO**

**Artículo 91. – De la movilidad.** – A fin de garantizar la movilidad del personal académico, el Rector o su delegado podrá conceder licencias, comisiones de servicio, con o sin remuneración, así como autorizar traspasos y traslados de puestos.

Para el personal ocasional se podrá otorgar permiso institucional debidamente registrado en el sistema de gestión académica y autorizado por el jefe inmediato, previo conocimiento del Vicerrectorado para la aprobación del Rector.

Las licencias y comisiones de servicios se considerarán siempre y cuando no afecte a los intereses académicos institucionales.

**Artículo 92. – Licencias para el personal académico titular.** – El personal académico titular que cumpla con los requisitos específicos establecidos en la normativa interna de la universidad, podrá solicitar licencia con o sin remuneración total o parcial para la realización de estudios doctorales (PhD o su equivalente), durante el periodo oficial de duración de los estudios; si es un programa a tiempo completo, hasta por cuatro años y si es a tiempo parcial hasta por cinco años, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.

El personal académico titular tendrá derecho, además, a una licencia con o sin remuneración total o parcial para actividades de post doctorado o estancias de investigación previo cumplimiento de requisitos. Se concederá licencia, con o sin remuneración, al personal académico titular del IAEN, en los siguientes casos:

- a) Realizar estudios de doctorado (PhD o su equivalente) o posdoctorados por el tiempo oficial que dure los estudios de formación doctoral y posdoctoral;
- b) Participar en procesos de capacitación profesional, por un período máximo de seis (6) meses;
- c) Realizar actividades de docencia o investigación en instituciones de educación superior o de investigación científica, nacionales o extranjeras, hasta por el plazo máximo de dos (2) años;
- d) Participar en procesos de evaluación de la calidad de la educación superior, por un periodo máximo de seis (6) meses;

- e) Participar como miembro académico del Consejo de Educación Superior o del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; y,
- f) En los casos análogos establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público.

Para conceder la licencia con o sin remuneración el solicitante debe cumplir al menos un año de servicio en la Universidad y cumplir con los requisitos del puesto a ocupar.

**Artículo 93. – Requisitos para el otorgamiento de licencias con o sin remuneración para el personal académico titular del IAEN, para actividades de docencia e investigación.** – El personal académico titular del IAEN, que desee acogerse al derecho de la licencia con o sin remuneración deberá presentar los siguientes requisitos:

- a) Solicitud escrita firmada por el docente, dirigida al decano de la escuela a la que pertenece, expresando su voluntad de acogerse a la licencia con o sin remuneración por el tiempo que duren sus actividades de docencia y/o investigación. En esta solicitud deberá justificar la pertinencia y el beneficio personal e institucional de las actividades de docencia y/o investigación que va a cumplir.
- b) A la solicitud deberá acompañar el requerimiento formal dirigido al Rector/a del IAEN por parte de la máxima autoridad de la Universidad, Institución, Centro Académico o entidad similar en la cual realizarán las actividades de docencia o investigación.
- c) En el caso de investigación se acompañará el proyecto de investigación aprobado por la institución requirente y, de ser el caso, traducido al idioma castellano. El proyecto indicará entre otros elementos, el título de la investigación, su metodología, objetivos y cronograma de realización. Además, el solicitante deberá presentar un detalle de las actividades de investigación que va a cumplir durante el periodo de solicitud.
- d) Para el caso de docencia, deberá indicar la Universidad; el programa y actividades de docencia que va a cumplir, y el tiempo de duración.

**Artículo 94. – Del procedimiento para el otorgamiento de licencias con o sin remuneración, para actividades de docencia, investigación y/o vinculación.** – El procedimiento es el siguiente:

- a) El docente presentará su solicitud escrita al decano de la escuela a la que pertenece, adjuntando los documentos de sustento pertinentes;
- b) El decano remitirá el informe de pertinencia al Vicerrectorado, conforme la solicitud del docente;
- c) El Vicerrectorado solicitará a la Coordinación Administrativa y Financiera, a la Coordinación General de Investigación y/o la Dirección de Vinculación, según

corresponda, el informe técnico debidamente motivado señalando la pertinencia de otorgar o no la licencia con o sin remuneración;

d) El Vicerrectorado con base a los informes citados en los literales b) y c), realizará un informe consolidado concluyente expresando su opinión técnica y académica de pertinencia, el que deberá ser puesto a consideración de la autoridad nominadora para que apruebe o niegue la solicitud.

**Artículo 95. – Convenio de devengación.** - Los docentes autorizados con licencia con o sin remuneración para participar en actividades de docencia, investigación o vinculación, de manera previa suscribirán un Convenio de devengación, en la cual expresamente se obligan a compartir los conocimientos y la experiencia adquirida durante su período de licencia con la comunidad universitaria del IAEN; esto con el propósito de generar un efecto multiplicador en el resto del personal, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público

**Artículo 96. – Finalización de licencia.** - El personal académico conservará todos sus derechos, obligaciones y condiciones adquiridas en la Universidad mientras dure su licencia. Cuando la licencia haya finalizado, el docente deberá reintegrarse a sus actividades académicas de manera inmediata, presentar un informe sobre la aplicación y difusión de los conocimientos adquiridos, en las actividades académicas del IAEN al Decano de la Escuela a la que pertenece. La institución brindará las facilidades necesarias para su reingreso.

**Artículo 97.– Comisión de servicios.**– El personal académico titular del IAEN podrá prestar servicios en otra institución de educación superior o institución pública siempre y cuando haya cumplido al menos un año de servicio en la Universidad; para lo cual, la máxima autoridad de la entidad requirente o su delegado deberá emitir una solicitud, con indicación expresa de la fecha de inicio y duración de la misma, hasta por el lapso de dos (2) años si la comisión de servicios es con remuneración y seis (6) años si la comisión de servicios es sin remuneración. Una vez recibida la solicitud la Dirección de Desarrollo Humano elaborará el informe técnico respectivo, de ser favorable el mismo, se pedirá al personal académico su aceptación por escrito.

Una vez que se cuente con la aceptación del personal académico se pondrá en conocimiento del Rector o su delegado el expediente para su autorización previo comunicar a la entidad requirente si fue otorgada la concesión de comisión de servicios con o sin remuneración.

El personal académico que cumpla comisión de servicios, con o sin remuneración, presentará informes periódicos, uno a medio período y otro al finalizar la comisión de servicios. Dichos informes serán aprobados por la autoridad supervisora o la Unidad de Talento Humano de la entidad requirente.

**Artículo 98. – Obligación de reintegro por comisión de servicios.** – El personal académico conservará todos sus derechos, obligaciones y condiciones adquiridas en la Universidad mientras dure su comisión de servicios; y, una vez culminado el período deberá reintegrarse de forma inmediata y obligatoria a la misma. La institución brindará las facilidades necesarias para su reingreso.

**Artículo 99. – Traspaso de puestos de personal académico titular.** – El Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN, podrá autorizar el traspaso de puestos de su personal académico de manera temporal o definitiva, con o sin la respectiva partida presupuestaria, de una universidad a otra, debidamente legalizada a partir de la solicitud del interesado y petición de la institución requirente.

En caso de que el traspaso se realice sin la partida presupuestaria, la Universidad receptora estará obligada a certificar la existencia del financiamiento en su presupuesto institucional previo a la incorporación del personal académico.

Cuando la Universidad reciba en calidad de traspaso de puestos a un profesor, la remuneración que perciba el personal académico se adecuará a la escala de remuneraciones vigente en la Institución de Educación Superior receptora.

**Artículo 100. – Traslado de puestos del personal académico al interior de la Universidad.** – El Rector o su delegado podrá autorizar el traslado de puestos del personal académico de un puesto a otro de igual categoría nivel y grado escalafonario dentro de la misma institución, previa aceptación del docente e informe técnico favorable emitido por la Dirección de Desarrollo Humano.

Se podrá prescindir de la aceptación del docente, cuando por razones institucionales se requiera el traslado dentro del mismo cantón o provincia, siempre y cuando el traslado no requiera cambio de domicilio del personal académico y haya sido autorizado por el máximo órgano colegiado de la universidad.

## **CAPÍTULO XV DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO**

**Artículo 101. – Personal e apoyo académico.** – El personal de apoyo académico tiene como función prestar ayuda a las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad que realiza la Universidad.

**Artículo 102. – Tipos de personal de apoyo académico.** – Se considera personal de apoyo académico a los técnicos docentes, técnicos de investigación, y técnicos de laboratorio y demás denominaciones afines que requiera la Universidad. Este personal puede ser titular u ocasional. Para ser titular deberá ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

**Artículo 103. – Requisitos generales de ingreso.** – El personal de apoyo académico que ingrese en la Universidad deberá presentar su hoja de vida con la

documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos en este Reglamento. El aspirante a integrar el personal de apoyo académico deberá cumplir además con los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de diez y ocho (18) años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- b) Poseer título de tercer nivel, debidamente registrado;
- c) No encontrarse en interdicción civil; no ser deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- d) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;
- f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público a excepción de lo establecido en el artículo 9 de la LOSEP; en caso de haber suscrito un convenio de pago con la institución a la que adeuda, deberá constar en su declaración patrimonial juramentada.
- g) Presentar la declaración patrimonial juramentada ante la Contraloría General del Estado, de conformidad con la normativa vigente; y,
- h) Los demás requisitos señalados en la normativa vigente.

**Artículo 104. – Vinculación del personal de apoyo académico.** – Para desempeñar un cargo como personal de apoyo académico titular en la Universidad se requiere de un nombramiento, previo ganar el correspondiente concurso público de méritos y oposición.

El personal de apoyo académico ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia. La renovación o extensión de los contratos dependerá de las necesidades institucionales, disponibilidad de recursos y de los resultados de su evaluación de desempeño, que permita la promoción y el desarrollo profesional y académico en función de los objetivos y planes institucionales. Ningún tiempo de duración de los contratos ocasionales implica el derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.

La Dirección de Evaluación y Autoevaluación elaborará un instructivo y el procedimiento para la evaluación del desempeño del personal de apoyo académico.

**Artículo 105. – Concurso de méritos y oposición.** – Previo a convocar al concurso público de méritos y oposición, la Dirección de Desarrollo Humano requerirá de la autorización del Consejo Académico Universitario. En el proceso se evaluará y garantizará la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia, publicidad y no discriminación.

La Universidad, a través de la convocatoria, velará por el cumplimiento de acciones afirmativas, a fin de garantizar la participación en igualdad de oportunidades en los procesos de selección que se encuentren inmersos dentro de los grupos históricamente excluidos o discriminados, así como de mujeres, siempre que cumplan con los requisitos mínimos exigidos en los procesos de selección.

La convocatoria debe ser difundida de manera que permita la participación del mayor número de aspirantes. Incluirá los requisitos, la categoría y remuneración del puesto objeto del concurso, acorde a lo establecido en el presente Reglamento, así como el cronograma del proceso e indicación del lugar de acceso a las bases del concurso.

El concurso público contempla una fase de méritos y una oposición cuyo proceso será definido en la normativa interna creada para el efecto, en la cual se incluirá el tiempo para el desarrollo de la fase de impugnación de resultados, observando el debido proceso.

**Artículo 106. – Técnicos Docentes.** – Los técnicos docentes son el personal de apoyo a las actividades académicas y de gestión académica que realiza el personal académico.

Para ser técnico docente del IAEN se deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Tener al menos título de tercer nivel de grado en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de asistencia a la docencia, según corresponda debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior;
- b) Acreditar un mínimo de cincuenta (50) horas de formación y/o capacitación en los últimos cuatro (4) años, en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de apoyo a la docencia, según corresponda;
- c) Tener al menos un promedio del setenta y cinco (75) por ciento como resultado de su evaluación del desempeño, correspondientes a los últimos dos (2) años, según corresponda; y,
- d) Los demás que determine la Universidad en el marco de las normas constitucionales y legales vigentes.

**Artículo 107. – Técnicos de investigación.** – Los técnicos de investigación son el personal de apoyo a las tareas de investigación que realiza el personal académico.

Para ser técnico de investigación de la universidad se deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Tener al menos título de tercer nivel de grado en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de asistencia a la investigación, según corresponda debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior;

- b) Acreditar un mínimo de cincuenta (50) horas de formación y/o capacitación en los últimos cuatro (4) años, en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de apoyo a la investigación, según corresponda;
- c) Tener al menos un promedio del setenta y cinco (75) por ciento como resultado de su evaluación del desempeño, correspondientes a los últimos dos (2) años, según corresponda; y,
- d) Los demás que determine la Universidad en el marco de las normas constitucionales y legales vigentes.

**Artículo 108. – Técnicos de laboratorio.** – Los técnicos de laboratorio son el personal de apoyo académico que asiste en la enseñanza, facilita, asesora, investiga o coadyuva al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios, incluyendo las actividades en infopedagogía para el desarrollo de programas virtuales.

Para ser técnico de laboratorio de la universidad se deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Tener al menos título de tercer nivel de grado en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades, debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior; y,
- b) Acreditar un mínimo de cincuenta (50) horas de formación y/o capacitación en los últimos cuatro (4) años, en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de apoyo a la investigación, según corresponda;
- c) Tener al menos un promedio del setenta y cinco (75) por ciento como resultado de su evaluación del desempeño, correspondientes a los últimos dos (2) años, según corresponda; y,
- d) Los demás que determine la universidad en el marco de las normas constitucionales y legales vigentes.

**Artículo 109. – Remuneración del personal de apoyo académico.** – La remuneración del personal de apoyo académico, será aprobada por el Consejo Académico Universitario, en función de las directrices establecidas por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior y el presente Reglamento. La remuneración máxima del personal de apoyo académico no podrá ser mayor a la remuneración equivalente al grado 12 “Servidor público 6” de la Escala de Remuneraciones del Sector Público emitida por el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, en función de la disponibilidad de recursos que cuente el IAEN.

**Artículo 110. – Ayudantes de Cátedra e Investigación.** – Se define como ayudante de cátedra o de investigación a la persona que asiste a un profesor o investigador en sus actividades de docencia e investigación, conforme a las especificaciones y directrices y bajo la responsabilidad de éste. No sustituye ni reemplaza al profesor. La dedicación a estas actividades no podrá ser superior a veinte horas semanales.

Los ayudantes de cátedra y de investigación pueden ser estudiantes regulares o egresados de uno de los programas académicos del IAEN. Para la contratación de ayudantes de cátedra y de investigación, se considerarán los siguientes criterios:

- a) Necesidades de la cátedra, en lo referente a número de estudiantes, control técnico, asistencia a labores en clase u otras actividades académicas;
- b) Necesidades de las investigaciones, en lo referente a los trabajos en campo y/o consultas documentales;
- c) Necesidades de proyectos de vinculación con la sociedad con componentes de asistencia técnica o trabajo con la comunidad.

**Artículo 111. – Retribución a los Ayudantes de Cátedra e Investigación.** – La vinculación de una ayudantía de cátedra o investigación será por contrato de servicios profesionales. La duración de esta actividad será de mínimo tres (3) y máximo seis (6) meses; en casos muy puntuales el tiempo de duración se extenderá en función de la necesidad institucional.

## **CAPÍTULO XVI DE LA CESACIÓN Y DESTITUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO**

**Artículo 112. – Causas de cesación del personal académico.** – El personal académico cesará en sus funciones, en los siguientes casos:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada.
- b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente.
- c) Por supresión del puesto, nombramientos permanentes.
- d) Por pérdida, declarada mediante sentencia ejecutoriada, de los derechos políticos o de residencia, en el caso de ciudadanos extranjeros.
- e) Por remoción, tratándose de los servidores de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción.
- f) Por destitución resuelta por el Consejo Académico Universitario en calidad de autoridad competente.
- g) Por ingresar a cargos de personal académico titular en la universidad sin ganar el concurso de méritos y oposición, a partir del 10 de octubre de 2012.
- h) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización.
- i) Por acogerse al retiro obligatorio por jubilación.
- j) Por compra de renuncias con indemnización.
- k) Por muerte.

Cuando se presente una de las causas antes mencionadas, para la cesación de funciones del personal académico, la Universidad seguirá el debido proceso establecido en la normativa vigente.

**Artículo 113. – Causas de destitución del personal académico.** – Serán causales de destitución del personal académico las tipificadas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, emitido por el CES:

- a) Obtener en el período de evaluación integral anual, un puntaje inferior al setenta por ciento (70%) por dos años consecutivos; o, un porcentaje inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro años de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera.
- b) Abandonar injustificadamente el trabajo por tres o más días laborables consecutivos.
- c) Recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración, recibidos con la finalidad de obtener beneficio de cualquier tipo, consolidándose como práctica clientelar.
- d) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, o ingerirlas en los lugares de trabajo.
- e) Suscribir, otorgar u obtener un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior emitido por el CES.
- f) Suscribir y otorgar contratos contraviniendo disposiciones expresas de la Ley Orgánica de Educación Superior y demás normativa que regula el sistema de educación superior.
- g) Cometer faltas muy graves en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria, o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados.
- h) Ejercer presiones e influencias, aprovechándose del puesto que ocupe, a fin de obtener favores en la designación de puestos de libre nombramiento y remoción para su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- i) Haber sido sancionado con separación voluntaria definitiva del IAEN de acuerdo a lo establecido en la Ley de Educación Superior.

El proceso de destitución se ejecutará observando el debido proceso, que se realizará sin el pago de indemnización.

**Artículo 114.– Monto máximo de indemnización o compensación.**– La suma total de las indemnizaciones y/o compensaciones, entregadas por una o más instituciones públicas, que reciba el personal académico de la Universidad por acogerse a plan de retiro voluntario, compra de renuncia, supresión de puesto o jubilación, no podrá superar el límite del valor de ciento cincuenta (150) remuneraciones básicas

unificadas del trabajador privado, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente 2.

**Artículo 115. – Compensación por jubilación voluntaria.** – Los miembros del personal académico titular que cumplan con los requisitos de las leyes de seguridad social para la jubilación, podrán jubilarse voluntariamente del servicio público. Para ello, deberán informar de su decisión a la Universidad durante el primer semestre del año fiscal. Una vez que la Universidad cuente con los recursos económicos pagará una compensación igual al valor de cinco (5) salarios básicos unificados (SBU) del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) SBU.

La compensación por jubilación que percibirá el personal académico de la Universidad deberá calcularse proporcionalmente al tiempo de dedicación durante su tiempo de servicio como personal académico en una institución pública.

**Artículo 116. – Compensación por jubilación obligatoria.** – Los miembros del personal académico titular que cumplan con los requisitos de las leyes de seguridad social y hayan alcanzado los setenta (70) años de edad, deberán retirarse obligatoriamente de la carrera del personal académico titular al concluir el período académico en curso. La Universidad entregará una compensación del valor de cinco (5) salarios básicos unificados (SBU) del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) SBU, la cual se calculará conforme lo establece el artículo anterior del presente Reglamento.

Se exceptúan de la obligatoriedad del retiro establecido en este artículo, a los miembros del personal académico que desempeñen y/o que optaren por un cargo de elección universal para el Consejo Académico Universitario, por el tiempo que le falte para culminar el período para el cual fue elegido.

**Artículo 117. – Condiciones para el reingreso a la Universidad.** – Los miembros del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas públicas que se hubieren acogido a la jubilación o hubieren recibido el bono de compensación en razón de la supresión de su puesto, retiro voluntario, venta de renuncia u otros casos similares, podrán vincularse al IAEN, en calidad de personal académico no titular invitado o emérito.

Cuando un profesor jubilado en una institución de educación superior particular ingrese a la Universidad, podrá hacerlo bajo los mecanismos establecidos para el personal académico titular y no titular, siempre y cuando no haya cumplido los setenta (70) años de edad requeridos para la jubilación obligatoria. A partir de esa edad se aplicará lo determinado en el primer inciso de este artículo.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.** – Lo que no contemple este Reglamento se sujetará a lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, la LOES, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, normativa interna y demás disposiciones conexas.

**SEGUNDA.** – El personal académico del Instituto de Altos Estudios Nacionales –IAEN, que es una Universidad Pública, se considerarán como servidores públicos con régimen propio, deberán cumplir y respetar las consideraciones aplicables en el presente Reglamento.

En todo lo no contemplado en el presente Reglamento, se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Educación Superior, en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior emitido por el CES.

**TERCERA.** – Una vez que se cuente con la aprobación del presente Reglamento, por el Consejo Académico Universitario, se procederá a la difusión en todos los medios de comunicación que dispone el Instituto de Altos Estudios Nacionales -IAEN.

**CUARTA.** – En la Universidad el porcentaje destinado al pago de las remuneraciones del personal administrativo dentro del distributivo mensual, no podrá exceder del treinta y cinco por ciento (35%) del presupuesto total destinado a remuneraciones.

**QUINTA.** – La Universidad garantizará los derechos adquiridos por el personal académico, en la ejecución de los procesos de promociones, estímulos, concursos de méritos y oposiciones, y otros establecidos en el presente Reglamento siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestaria.

**SEXTA.** – La asignación de cátedras y la distribución de carga horaria será de forma equitativa, de acuerdo a la ejecución de los programas académicos, cuya verificación y control estará a cargo del Vicerrectorado del IAEN.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.** – *“Eliminada mediante el artículo 18 de la Reforma al Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Personal Académico y del Personal de Apoyo Académico del Instituto de Altos Estudios Nacionales, expedida mediante resolución Nro. RES-SO-021-Nro.079/2023 adoptada por el Consejo Académico Universitario el 29 de agosto de 2023”.*

**SEGUNDA.**– El personal académico titular de la Universidad que a la fecha de actualización de las escalas remunerativas con motivo de la aprobación del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, emitido por el CES, perciba una remuneración mensual unificada superior a la escala que se establezca en la Universidad, para las distintas

categorías, niveles y grados escalafonarios, mantendrá una remuneración actual en cumplimiento al presente Reglamento y demás normativa aplicable. Cuando el personal académico titular ascienda de categoría, se promocióne, revalorice y de acuerdo a la escala remunerativa vigente le corresponda una remuneración inferior a la que percibe, ésta no será disminuida.

**TERCERA.** – *“Eliminada mediante el artículo 18 de la Reforma al Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Personal Académico y del Personal de Apoyo Académico del Instituto de Altos Estudios Nacionales, expedida mediante resolución Nro. RES-SO-021-Nro.079/2023 adoptada por el Consejo Académico Universitario el 29 de agosto de 2023”.*

**CUARTA.-** *“Eliminada mediante el artículo 18 de la Reforma al Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Personal Académico y del Personal de Apoyo Académico del Instituto de Altos Estudios Nacionales, expedida mediante resolución Nro. RES-SO-021-Nro.079/2023 adoptada por el Consejo Académico Universitario el 29 de agosto de 2023”.*

**QUINTA.-** A partir de la vigencia del presente Reglamento, el Vicerrectorado, en el término de quince (15) días, dispondrá a la Dirección de Evaluación y Autoevaluación que actualice los estándares académicos, los instrumentos de planificación académica personal anual y el proceso de evaluación integral del desempeño, conforme el presente Reglamento, en el término de sesenta (60) días.

**SEXTA.** – A partir de la vigencia del presente Reglamento, el Rectorado dispondrá a la Coordinación Administrativa Financiera que realice el análisis de costos y proponga en el término de sesenta (60) días una actualización de la tabla de pagos del personal académico y personal de apoyo académico sin relación de dependencia.

#### **NORMA SUPLETORIA**

En todo aquello que no esté contemplado en este Reglamento y las normas aplicables vigentes, la norma supletoria será el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de Educación Superior emitido por el CES y lo que no esté determinado en la misma, resolverá el Consejo Académico Universitario.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Deróguense todas las resoluciones, reglamentos, instructivos, manuales y demás normativa interna que se contrapongan al presente Reglamento.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA:** Una vez aprobado el presente Reglamento por el Consejo Académico Universitario, entrará en vigencia con la expedición de la respectiva Resolución. A su vez se notificará con este cuerpo legal al Consejo de Educación Superior.

Encárguese al Vicerrectorado la aplicación del presente Reglamento y su difusión a la Dirección de Comunicación Social.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a los 7 días del mes de noviembre de 2022; y, reformado y codificado mediante resolución Nro. RES-SO-021-Nro.079/2023 adoptada por el Consejo Académico Universitario el 29 de agosto de 2023.



Dra. Rusia Katalina Barreiro

**Rectora (S)**

**PRESIDENTE DEL CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO**



Ab. Juan Miguel Maldonado

**Secretario General**

**SECRETARIO DEL CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO**