



**UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**



**REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO  
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**



## EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

### CONSIDERANDO:

**Que**, el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) establece que: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”;

**Que**, el artículo 349 de la CRE dispone: “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 355 de la Norma Fundamental determina: “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), señala: “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 (...)”;

**Que**, el artículo 6.1 de la LOES manifiesta: “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 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior prevé: “El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. En el ejercicio de autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas. Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas”.

**Que**, el artículo 18 de la Ley en mención señala: “La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en: a) La independencia para que los profesores e investigadores de las instituciones de educación superior ejerzan la libertad de cátedra e investigación; d) La libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores, y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia, equidad de género e interculturalidad, de conformidad con la Ley; e) La libertad para gestionar sus procesos internos; (...) i) i) La capacidad para determinar sus formas y órganos de gobierno, en consonancia con los principios de alternancia, equidad de género, transparencia y derechos políticos señalados por la Constitución de la República, e integrar tales órganos en representación de la comunidad universitaria, de acuerdo a esta Ley y los estatutos de cada institución (...)”.

**Que**, el artículo 70 de la Ley ibídem 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. El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares, se regirá por el Código del Trabajo. Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación (...) Las y los profesores e investigadores visitantes u ocasionales podrán tener un régimen especial de contratación y remuneraciones de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior. Se prohíbe que recursos provenientes del Estado financien fondos privados de jubilación complementaria, de cesantía privados o cualquier fondo privado sea cual fuere su denominación en las



instituciones del Sistema de Educación Superior públicas o particulares que reciben rentas o asignaciones del Estado; estos fondos podrán continuar aplicándose y generando sus prestaciones para efecto de este tipo de coberturas, siempre y cuando consideren para su financiamiento única y exclusivamente los aportes individuales de sus beneficiarios”.

**Que,** el artículo 149 de la citada Ley establece: “Las y los profesores e investigadores de las universidades y escuelas politécnicas serán: titulares, invitados, ocasionales, honorarios y eméritos. La dedicación podrá ser: a tiempo completo, a medio tiempo y a tiempo parcial; y, previo acuerdo, exclusiva o no exclusiva. La dedicación a tiempo completo será de cuarenta horas semanales; a medio tiempo de veinte horas semanales; y, a tiempo parcial de menos de veinte horas semanales. Las y los profesores e investigadores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares. Las y los profesores e investigadores podrán desempeñar simultáneamente dos o más cargos en el sistema educativo, público o particular, siempre y cuando la dedicación de estos cargos no sea a tiempo completo y no afecte la calidad de la educación superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de las instituciones de educación superior, normará los requisitos y los respectivos concursos, así como la clasificación y las limitaciones de los profesores”.

**Que,** el artículo 19 del Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica determina que es atribución del Consejo Universitario aprobar los reglamentos especiales, instructivos y disposiciones generales, que emanen de este organismo y de los demás existentes en la Universidad;

## **RESUELVE:**

Expedir el **REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**

### **TÍTULO I**

#### **ÁMBITO, OBJETO, PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO**

**Artículo 1.- Ámbito.-** Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento son de aplicación obligatoria para el personal académico, de apoyo académico y autoridades académicas de la Universidad Estatal Amazónica (UEA).

**Artículo 2.- Objeto.-** El presente Reglamento establece las normas generales que regulan la carrera, el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación del personal académico, personal de apoyo académico y autoridades académicas de la UEA.

**Artículo 3.- Personal académico y de apoyo académico.-** El personal académico lo constituyen los profesores e investigadores.



El personal de apoyo académico lo constituyen los técnicos docentes, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, los técnicos en el campo de las artes o artistas docentes y ayudantes de docencia e investigación y otras denominaciones utilizadas por la UEA para referirse a personal que realiza actividades relacionadas con la docencia e investigación que no son realizadas por el personal académico y que, por sus actividades, no son personal administrativo.

## **TÍTULO II DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **CAPÍTULO I TIPOLOGÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Artículo 4.- Tipos de personal académico.-** Los miembros del personal académico de la UEA son titulares y no titulares.

El personal académico titular lo conforman aquellas personas que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, mediante concurso público de merecimientos y oposición; y se categorizan en: auxiliares, agregados y principales.

La condición de titular garantiza la estabilidad laboral de conformidad con la ley.

Los miembros del personal académico no titular se clasifican en: ocasionales, invitados, honorarios y eméritos, quienes no ingresan a la carrera y escalafón del profesor investigador del sistema de educación superior.

### **CAPÍTULO II ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Artículo 5.- Actividades del personal académico.-** El personal académico titular y no titular de la UEA podrá realizar actividades de: docencia, investigación y vinculación con la sociedad. El personal académico titular podrá adicionalmente cumplir actividades de gestión educativa, en función de las necesidades institucionales.

El personal académico no titular ocasional, de ser requerido, podrá realizar excepcionalmente las siguientes actividades de gestión educativa:

- a) Dirigir y/o coordinar carreras o programas;
- b) Dirigir y/o gestionar los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
- c) Organizar o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
- d) Diseñar proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado; y,
- e) Participar como evaluador o facilitador académico externo del Consejo de Educación Superior, del Consejo de Acreditación de la Calidad de la



Educación Superior, del Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico.

De conformidad con la Ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Sistema de Educación Superior, las normas sobre las jornadas de trabajo establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público y del Código del Trabajo no son aplicables para el desarrollo de las actividades del personal académico y personal de apoyo académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas.

**Artículo 6.- Actividades de docencia.-** Las actividades de docencia para el personal académico son:

- a) Impartir clases;
- b) Planificar y actualizar contenidos de clases, seminarios, talleres, entre otros;
- c) Diseñar y elaborar material didáctico, guías docentes o syllabus;
- d) Diseñar y elaborar libros de texto;
- e) Orientar y acompañar a estudiantes a través de tutorías individuales o grupales en las modalidades de estudio que la IES considere pertinente;
- f) Realizar visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual;
- g) Dirigir tutorías, dar seguimiento y evaluar prácticas o pasantías pre profesionales;
- h) Preparar, elaborar, aplicar y calificar exámenes, trabajos y prácticas;
- i) Dirigir trabajos para la obtención del título o grado académico;
- j) Dirigir y participar en proyectos de experimentación e innovación docente;
- k) Diseñar e impartir cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
- l) Participar y organizar colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
- m) Usar herramientas pedagógicas de la investigación formativa y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza;
- n) Participar como profesores en los cursos de nivelación en el marco del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión;
- o) Orientar, capacitar y acompañar al personal académico del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión; y,



p) Las demás que defina la UEA en ejercicio de su autonomía responsable, en el marco del desarrollo de la oferta académica institucional.

**Artículo 7.- Actividades de investigación.-** Las actividades de investigación para el personal académico son:

a) Diseñar, dirigir y/o ejecutar proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, o proyectos de vinculación articulados a la investigación, 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 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 sociales, naturales y/o virtuales;

e) Participar en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;

f) Diseñar y/o 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/o arbitradas, curadurías y/o comités de valoración de obras relevantes en el campo de las artes;

h) Difundir resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;

i) Dirigir y/o participar en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones; y,

j) Las demás que defina la UEA en ejercicio de su autonomía responsable, en el ámbito de las líneas de investigación 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 para el personal académico son:

a) Impulsar procesos de cooperación y desarrollo;

b) Prestar asistencia técnica, servicios especializados, así como participar en consultorías 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 escuela politécnica o para su personal académico, tales como el análisis de laboratorio especializado, el peritaje judicial, la revisión técnica documental para las instituciones del estado, entre otras. La participación remunerada en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de vinculación dentro de la dedicación horaria;
- e) Fomentar la constitución, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, redes y 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; y
- i) Las demás que defina la UEA en ejercicio de su autonomía responsable.

Todas las actividades de vinculación con la colectividad 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, o integrante del órgano colegiado superior;
- b) Desempeñar funciones o cargos de decano, subdecano o similar jerarquía;
- c) Dirigir escuelas, departamentos, centros o institutos de investigación;
- d) Dirigir y/o coordinar carreras o programas;
- e) Dirigir y/o gestionar los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
- f) Organizar o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
- g) Desempeñar cargos tales como: editor académico, director o miembro editorial de una publicación;
- h) Diseñar proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;
- i) Integrar en calidad de Consejeros Académicos de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;





- j) Ejercer cargos de nivel jerárquico superior en el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior; en estos casos se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;
- k) Ejercer cargos directivos de carácter científico en los institutos públicos de investigación;
- l) Participar como delegado institucional en organismos públicos u otros que forman parte del Sistema de Educación Superior, así como sociedades científicas o académicas;
- m) Participar como evaluador o facilitador académico externo del Consejo de Educación Superior, del Consejo de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, del Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico;
- n) Participar como representantes gremiales de acuerdo con el estatuto de la UEA en las sesiones del órgano colegiado superior; y,
- o) Las demás que defina la UEA en ejercicio de su autonomía responsable.

## **CAPÍTULO III RÉGIMEN DE DEDICACIÓN**

**Artículo 10.- Régimen de dedicación del personal académico.-** Los miembros del personal académico de la UEA, en función del tiempo semanal de trabajo, tendrán una de las siguientes dedicaciones:

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

Las normas que regulan la asignación de horas para las actividades del personal académico constarán en el Reglamento para la distribución de actividades del personal académico de la Universidad Estatal Amazónica, instrumento que deberá guardar conformidad con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y el presente Reglamento.

Los miembros del personal académico de la UEA podrán cumplir sus actividades en cualquiera de las unidades académicas que las autoridades les asignaren, en función de su distributivo aprobado.

**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) El personal académico auxiliar deberá impartir al menos ocho (8) horas y hasta veinte (20) horas semanales de clase.
- b) El personal académico agregado deberá impartir al menos ocho (8) horas y hasta dieciocho (18) horas semanales de clase.



c) El personal académico principal deberá impartir al menos ocho (8) horas y hasta dieciséis (16) horas semanales de clase.

Las universidades y escuelas politécnicas, en función de la evaluación de desempeño y de las necesidades institucionales, podrán modificar la carga horaria 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 ente competente y que se garantice al menos tres (3) horas de clase.

De igual forma, en función de la evaluación, de resultados del personal académico y la necesidad institucional, se podrá modificar la dedicación en docencia del personal académico agregado y principal, hasta un máximo de veinte (20) horas semanales de clases.

**Artículo 12.- Horas de docencia del personal académico a medio tiempo.-**

El personal académico titular 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 con dedicación a tiempo parcial deberá impartir al menos dos (2) horas y hasta once (11) horas semanales de clase.

**Artículo 14.- Horas de docencia del personal académico no titular ocasional con dedicación a tiempo completo.-**

El personal académico no titular ocasional con dedicación a tiempo completo deberá impartir al menos ocho (8) horas y hasta veintidós (22) horas semanales de clase.

**Artículo 15.- Horas de dedicación para otras actividades de docencia.-**

El personal académico deberá dedicar por cada hora de clase que imparta hasta una hora a otras actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al sesenta por ciento (60%) de estas horas de clase.

Entre las horas de las demás actividades de docencia, obligatoriamente se deberán considerar las siguientes actividades:

- a) Planificar y actualizar contenidos de clases, seminarios, talleres, entre otros;
- b) Preparar, elaborar, aplicar y calificar exámenes, trabajos y prácticas.

En ningún caso el número total de horas destinadas a las actividades académicas podrá ser superior al tiempo máximo de dedicación del personal docente.

**Artículo 16.- Horas de dedicación para otras actividades del personal académico.-**

El personal académico titular y no titular ocasional deberán cumplir las horas semanales contempladas en el artículo 10 de este Reglamento, realizando cualquiera de las actividades académicas, salvo las excepciones contempladas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

Únicamente los coordinadores de carreras o programas, cuando sean de jerarquía inferior a la de una autoridad académica o que ocupen cargos de gestión educativa no correspondientes a autoridades académicas, con



remuneración inferior a la correspondiente a la de subdecano o de similar jerarquía, podrán dedicar hasta veinte (20) horas semanales a las actividades de gestión educativa.

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 las normas de la Ley Orgánica de Servicio Público y del Código del Trabajo, respectivamente.

**Artículo 17.- 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 o gestión educativa, con excepción de las actividades establecidas en el artículo 5 del presente Reglamento.

**Artículo 18.- Modificación del régimen de dedicación.-** El régimen de dedicación del personal académico titular de la UEA podrá modificarse temporalmente, lo cual será autorizado por el Consejo Universitario, en las condiciones establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Sistema de Educación Superior y este Reglamento.

Para que se produzca la modificación de dedicación, el personal académico deberá solicitar o aceptar dicho cambio.

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

**Artículo 19.- Condiciones para la modificación del régimen de dedicación.-** El régimen de dedicación del personal académico se podrá modificar 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 la UEA o en una entidad u organismo del sector público o privado. En este caso la UEA prestará las facilidades necesarias para que pueda cumplir su horario de trabajo en la entidad para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral. De ser necesario, la entidad o el organismo podrá solicitar la autorización del ente rector del trabajo, para establecer un horario diferente al determinado en la jornada ordinaria. 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) También 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.

## **TÍTULO III VINCULACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **CAPÍTULO I DE LOS REQUISITOS GENERALES PARA EL INGRESO**

**Artículo 20.- Requisitos generales de ingreso.-** El personal académico que ingrese a la UEA 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, en lo que fuere pertinente, 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 causas 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 de 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 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, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; y,
- h) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

La relevancia y pertinencia de las obras publicadas deberá cumplir con lo dispuesto en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Sistema de Educación Superior.

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



Los títulos de tercer y cuarto nivel deberán estar registrados en el órgano rector de la política pública en educación superior, de conformidad con la normativa vigente.

**Artículo 21.- Prohibición de vinculación en el sistema educativo.-** Los miembros del personal académico no podrán desempeñar simultáneamente dos o más cargos en el sistema educativo, público o particular con dedicación a tiempo completo.

**Artículo 22.- Nepotismo.-** Se prohíbe a la autoridad nominadora designar, nombrar, posesionar y/o contratar en la UEA, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho.

En el caso que la autoridad nominadora sea el rector para la contratación del personal académico no titular ocasional e invitado, así como para el personal de apoyo académico no titular, de conformidad con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Sistema de Educación Superior, la prohibición de nepotismo establecida en el inciso anterior, no abarca a los parientes, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, al cónyuge, o con quien mantenga unión de hecho, de los miembros del Consejo Universitario de la UEA.

Si al momento de la posesión del rector su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad estuvieran laborando como personal académico no titular ocasional, e invitado, y de apoyo académico no titular bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales o contratos de servicios profesionales, sujetos a este Reglamento, en la misma institución o en una institución que está bajo el control de esta autoridad, los contratos seguirán vigentes hasta la culminación de su plazo y el rector estará impedido de renovarlos.

La renovación de los contratos en la misma institución solo podrá darse para la culminación de un periodo académico que inició en el ejercicio fiscal anterior y que finalice en el periodo fiscal siguiente. Esta renovación podrá efectuarse únicamente hasta la fecha de finalización del periodo académico en cuestión, con el fin de precautelar el derecho de los estudiantes a una educación superior continua y de calidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción se darán por concluidos al momento de la posesión de cualquiera de las autoridades nominadoras.

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.



## CAPÍTULO II PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR

**Artículo 23.- Requisitos para la vinculación del personal académico ocasional.-** Para ser personal académico ocasional, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

- a) Tener al menos 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 o investigación;
- b) En el campo de las artes, acreditar el título de maestría o su equivalente o gozar de reconocimiento y prestigio por haber desarrollado una destacada trayectoria artística, reconocida por la Comisión Interinstitucional de Artes establecida en este Reglamento para el reconocimiento de obras artísticas relevantes; y,
- c) Los demás que determine la normativa interna de la UEA, respetando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

**Artículo 24.- Vinculación del personal académico ocasional.-** El personal académico no titular ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia.

El tiempo máximo de vinculación de este tipo de personal académico es de diez (10) años acumulados, y la contratación se sujetará a las necesidades institucionales, disponibilidad de recursos y evaluación integral de desempeño.

Ningún tiempo de duración de los contratos ocasionales implicará el derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.

De manera excepcional, las universidades y escuelas politécnicas, en función de la evaluación de desempeño y de las necesidades institucionales, podrán 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) horas semanales de clase.

El personal académico no titular ocasional podrá acceder a becas y ayudas económicas para la realización de estudios de posgrado, bajo las condiciones establecidas en la normativa interna de la UEA.

**Artículo 25.- Requisitos para la vinculación del personal académico invitado.-** Para ser personal académico invitado, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento y previa justificación de la unidad académica requirente, se acreditará:

- a) Tener al menos título de maestría o gozar de prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país;



- 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; y,
- c) Los demás que determine la Universidad Estatal Amazónica en su normativa interna, garantizando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

**Artículo 26.- Vinculación del personal académico invitado.-** 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, así como del personal académico de programas de doctorado, maestrías y especializaciones médicas y proyectos de investigación, a los cuales no se aplica un tiempo máximo.

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 por la UEA 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; 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 UEA, en ejercicio de su autonomía responsable, establezca en su normativa interna.

**Artículo 27.- Requisitos del personal académico honorario.-** Para ser personal académico honorario se acreditará, previa justificación de la unidad académica requirente, lo siguiente:

- a) Tener título de cuarto nivel o gozar de comprobado prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país; y,
- b) Los demás que determine la UEA en su normativa interna.

La UEA 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, vinculación



con la sociedad, con el objeto de colaborar de manera complementaria en tareas docentes y de investigación.

**Artículo 28.- Vinculación del personal académico honorario.-** El personal académico con la distinción de honorario podrá vincularse cada vez que se justifique la necesidad institucional y será contratado bajo la modalidad de servicios profesionales o civiles. En el contrato se 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 29.- 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.

Para ser personal académico emérito de la UEA se acreditará, previa justificación de la unidad académica requirente, lo siguiente:

- a) Ser profesor jubilado del sistema de educación superior;
- b) Haber prestado servicios destacados por un periodo mínimo de quince (15) años como titular en la misma universidad o escuela politécnica;
- c) Poseer un destacado historial académico, de investigación o de creación artística; y,
- d) Los demás que determine la UEA en ejercicio de su autonomía responsable.

La calidad de personal académico emérito será otorgada por el Consejo Universitario, bajo los procedimientos establecidos por la UEA en su normativa interna.

**Artículo 30.- Vinculación del personal académico emérito.-** El personal académico con la distinción de emérito podrá vincularse laboralmente a la UEA cada vez que se justifique la necesidad institucional y será contratado bajo la modalidad de servicios profesionales o civiles. En el contrato se especificará el tiempo y las actividades de docencia, investigación o vinculación que desempeñará.

### **CAPÍTULO III PERSONAL ACADÉMICO TITULAR**

**Artículo 31.- Requisitos para el ingreso del personal académico titular auxiliar 1.-** Para el ingreso como miembro del personal académico titular auxiliar 1 de la UEA, además de cumplir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y este Reglamento, se deberá acreditar:

- a) Requisitos de formación.- Tener al menos 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 o reconocimiento de trayectoria de





acuerdo a la normativa que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior;

b) Requisitos de docencia.- Acreditar al menos doce (12) meses de experiencia profesional docente en educación superior. La universidad o escuela politécnica no podrá exigir más de dos años de experiencia profesional docente;

c) Ganar el respectivo concurso de méritos y oposición; y,

d) Los demás que determine la UEA en su normativa interna para aumentar la calidad de su personal, garantizando el derecho de participación de los postulantes y los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

La UEA podrá también exigir como requisito adicional tener experiencia profesional y podrá reconocer como experiencia profesional docente a la labor como personal de apoyo académico.

**Artículo 32.- Requisitos para el ingreso del personal académico titular agregado 1.-** Para el ingreso como miembro del personal académico titular agregado 1 de la UEA, además de cumplir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y este Reglamento, se deberá acreditar:

a) Requisitos de formación:

1. 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; o tener el reconocimiento de su trayectoria profesional de acuerdo a la normativa que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior.

2. Acreditar competencia con nivel B1 o 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 B1 en castellano.

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

b) Requisitos de docencia:

1. 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. La UEA podrá determinar un porcentaje mayor en su normativa interna; y,



2. Tener al menos ocho (8) años de experiencia profesional docente en educación superior. De contar con el grado académico de PhD en el campo amplio del conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación, bastará tener cuatro (4) años de experiencia profesional docente en educación superior.

c) Requisito de producción académica o artística:

1. Haber producido al menos dos (2) obras académicas o artísticas 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. La UEA podrá exigir hasta seis (6) productos académicos o artísticos relevantes y/o criterios de calidad específicos en función del campo del conocimiento en el que se desempeñará el personal académico.

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

1. Haber participado al menos doce (12) meses en actividades de investigación y/o actividades de vinculación con la sociedad durante los últimos cuatro (4) años, de acuerdo a lo que determine la UEA en el ámbito de su autonomía responsable.

e) Ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

f) Los demás que determine la UEA en su normativa interna para aumentar la calidad de su personal, garantizando el derecho de participación de los postulantes y los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

La UEA podrá también exigir como requisito adicional tener experiencia en el ejercicio de la profesión o de investigación, en áreas relacionadas con la vacante motivo del concurso.

**Artículo 33.- Requisitos para el ingreso del personal académico titular principal 1.-** Para el ingreso como miembro del personal académico titular principal 1 en la UEA, además de cumplir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y este Reglamento, se deberá acreditar:

a) Requisitos de formación:

1. Tener 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", afín al campo amplio de conocimiento en el que desempeñará sus actividades académicas; o el reconocimiento de su trayectoria profesional de acuerdo a la normativa que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior.

2. Acreditar competencia con nivel B2 o 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.

3. Acreditar un mínimo de ciento veintiocho (128) horas de capacitación en los últimos cuatro (4) años en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia, investigación, de las cuales, al menos el 25% (32 horas) deberán versar sobre temas pedagógicos.

b) Requisitos de docencia:

1. Tener cuatro (4) años de experiencia profesional como docente;

2. Haber obtenido un promedio mínimo de setenta y cinco por ciento (75%) como resultado de su evaluación de desempeño procesos de evaluación de desempeño correspondientes a los últimos dos (2) años en los que ejerció la docencia. La UEA podrá determinar un porcentaje mayor en su normativa interna;

3. Haber dirigido al menos tres (3) tesis de maestría o una de Doctorado en los últimos cuatro (4) años de sus actividades de docencia; y,

4. Haber estado en el nivel 3 de la categoría de personal académico agregado o su equivalente.

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

1. Haber producido al menos seis (6) obras académicas o artísticas de relevancia o publicado al menos seis (6) artículos en revistas arbitradas, o dos (2) libros monográficos individuales revisados por pares externos y publicados por editoriales académicas. Al menos uno (1) de los artículos debe ser en los últimos cinco (5) años. La UEA podrá exigir un número mayor de productos académicos o artísticos relevantes en función del campo del conocimiento en el que se desempeñará el personal académico;

2. Haber participado en uno o más proyectos 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 la 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,

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

d) Ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

e) Los demás que determine la UEA en su normativa interna para aumentar la calidad de su personal, garantizando el derecho de participación de los postulantes y los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.



La UEA podrá también exigir como requisito adicional tener experiencia en gestión educativa y gestión en investigación en el ejercicio de la profesión o de investigación en áreas relacionadas con la vacante motivo del concurso.

**Artículo 34.- 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 convocados por la cumpliendo los mismos requisitos que los establecidos para los ecuatorianos de este Reglamento.

**Artículo 35.- 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 UEA, 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 CREACIÓN Y SUPRESIÓN DE PUESTOS

**Artículo 36.- 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 Superior Universitario de la UEA. La creación se realizará con base al requerimiento debidamente motivado de cada unidad académica, siempre que se encuentre planificada y cuente con la disponibilidad presupuestaria.

La supresión podrá realizarse en el caso de cierre, rediseño o extinción de carreras o programas y cuando el personal académico titular no pueda ser reasignado a otras actividades académicas dentro de la UEA, de manera que se garantice la estabilidad del personal académico titular asignándole actividades académicas acordes a su perfil y experiencia, que incluya la movilidad dentro de la universidad 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 representante legal de la universidad o escuela politécnica. La contratación debe estar planificada, contar con la disponibilidad presupuestaria, cumplir los procedimientos y requisitos académicos; además de contar con la solicitud debidamente motivada por el respectivo órgano o autoridad académica, según corresponda.

En todos los casos se deberá generar el acto administrativo correspondiente.



## CAPÍTULO V CONCURSO PÚBLICO DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO

### SECCIÓN PRIMERA SOBRE EL CONCURSO PÚBLICO DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN

**Artículo 37.- Ingreso a la carrera por concurso público de merecimientos y oposición.-** Se podrá ingresar a la carrera únicamente mediante concurso 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 postulantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia y no discriminación.

La UEA concederá puntaje adicional en la fase de méritos del concurso, al personal académico ocasional que haya laborado como tal en la institución de educación superior, por más de cinco (5) años, consecutivos o no.

Se aplicarán acciones afirmativas de manera tal que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades.

**Artículo 38.- Transparencia de los concursos.-** La UEA, durante el proceso del concurso público de merecimientos y oposición, garantizará su transparencia, mediante la publicación de la convocatoria, los instrumentos usados en la evaluación de los méritos y la oposición, así como los resultados de todas las fases del concurso, debidamente justificados y motivados.

**Artículo 39.- Autorización para el concurso.-** El Consejo Superior Universitario de la UEA autorizará la realización del concurso público de merecimientos y oposición a solicitud de la unidad académica correspondiente, siempre que exista la necesidad académica y se cuenten con los recursos presupuestarios suficientes.

**Artículo 40.- Fases del concurso público de merecimientos y oposición.-** El concurso público de merecimientos y oposición se ejecutará en dos fases:

a) Fase de méritos.- Consiste en el análisis, verificación y calificación de los documentos presentados por los aspirantes para determinar su idoneidad, conforme a lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, el presente Reglamento y demás normativa interna de la UEA.

La fase de méritos tendrá un peso del cincuenta por ciento (50%) del total de la calificación del concurso.

b) Fase de oposición.- Consiste en pruebas teóricas y/o prácticas, orales y escritas, clase demostrativa evaluada por estudiantes y en el caso de no ser posible, por pares académicos, quienes serán parte de la comisión de evaluación; así como la exposición pública de un proyecto de investigación o innovación educativa o una obra o creación artística, en el que el concursante haya participado o dirigido, en función de la categoría de la vacante ofertada.



La fase de oposición tendrá un peso del cincuenta por ciento (50%) del total de la calificación del concurso.

En caso de que exista un solo participante que cumpla con todos los requisitos y puntajes mínimos de cada etapa, éste será declarado ganador, siempre y cuando complete al menos el setenta y cinco por ciento (75%) de la nota máxima del puntaje total.

**Artículo 41.- Puntuación adicional en el concurso de personal titular.-**

Podrán otorgarse 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 o escuela politécnica diferente a la que realiza el concurso;
- c) Obras relevantes o publicaciones en revistas que se encuentren indexadas en bases de datos internacionales de reconocido prestigio;
- d) Valoración del impacto de publicaciones medido a través de indicadores establecidos por la UEA en su normativa interna; y,
- e) Otros que la UEA determine en su normativa interna.

**Artículo 42.- Concurso desierto.-** El concurso se declarará desierto en la vacante ofertada en los siguientes casos:

- a) Cuando no se presente ningún aspirante en los plazos establecidos en la convocatoria;
- b) Cuando ninguno de los postulantes obtenga la calificación mínima exigida en la fase de méritos;
- c) Cuando ninguno de los postulantes se presente a la fase de oposición; o,
- d) Cuando ninguno de los postulantes obtenga al menos el setenta y cinco por ciento (75%) de la nota máxima del puntaje total.

## **SECCIÓN SEGUNDA DE LA CONVOCATORIA**

**Artículo 43.- Convocatoria.-** Una vez autorizado por el Consejo Universitario, su presidente dispondrá a la Dirección de Talento Humano que realice la convocatoria a concurso. La convocatoria deberá realizarse en la forma establecida en la Ley Orgánica de Educación Superior.

La convocatoria, que deberá efectuarse con al menos quince 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, 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 44.- Duración máxima.-** El concurso público de merecimientos 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 Universitario podrá establecer una prórroga de treinta (30) días en casos debidamente justificados.

## **SECCIÓN TERCERA DE LA POSTULACIÓN**

**Artículo 45.- Postulación.-** 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.

En el plazo señalado para el efecto en la convocatoria, los postulantes para el concurso público de merecimientos y oposición presentarán toda la documentación solicitada en las bases del concurso, de manera física ante el secretario de la Comisión de Evaluación, o de manera digital a través del correo electrónico que se señale para el efecto en la respectiva convocatoria.

Las y los postulantes son responsables de la veracidad de la información presentada.

**Artículo 46.- Acta de recepción.-** El secretario de la Comisión de Evaluación foliará y sumillará toda la documentación entregada por cada postulante; en caso de que fuera presentada de manera digital, previo a foliar y sumillar, imprimirá toda la documentación de cada postulante.

Adicionalmente, el secretario de la Comisión de Evaluación levantará un acta de recepción que contendrá: el nombre completo y número de cédula de ciudadanía o pasaporte del postulante; número de fojas entregadas; fecha y hora de recepción; y, la firma del secretario de la Comisión de Evaluación.

Un ejemplar del acta de recepción se entregará al postulante, de manera física o digital, según corresponda.

## **SECCIÓN CUARTA DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN**

**Artículo 47.- Conformación de la Comisión de Evaluación.-** La Comisión de Evaluación de los concursos de merecimientos y oposición se conformará con personal académico titular.

Estará integrada por cinco (5) miembros, dos (2) de los cuales deberán ser externos a la UEA.

El Consejo Universitario designará a los miembros internos; al presidente de la Comisión, que deberá ser uno de los miembros internos; y, al secretario, que deberá ser un profesional del Derecho de la UEA, quien únicamente tendrá derecho a voz.



Los miembros externos serán designados por acuerdo escrito entre las autoridades de la UEA con otra institución acreditada por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

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 con la formación requerida, se podrá conformar la Comisión con personal académico de universidades extranjeras debidamente acreditadas, evaluadas o su equivalente, cumpliendo los requisitos exigidos en este artículo.

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

Los miembros de la Comisión de Evaluación no podrán excusarse salvo en los casos de incurrir en alguna inhabilidad prevista en el presente Reglamento, o por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificadas. En estos casos, el órgano nominador designará su reemplazo en observancia de los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

De acuerdo con la necesidad institucional la UEA podrá conformar una o varias Comisiones de Evaluación de concursos de merecimientos y oposición.

**Artículo 48.- Sustitución y excusa de los miembros de la Comisión de Evaluación.-** En caso de que alguno de los miembros de la Comisión de Evaluación sea cónyuge o pareja en relación de unión de hecho, pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de uno o varios concursantes, éste deberá ser sustituido por otro miembro. También deberá ser sustituido un miembro que haya sido co-autor de artículos académicos con el concursante, o haya sido su tutor de tesis, o mantenga otro tipo de relación de cercanía académica.

También se aplicarán estos criterios entre los miembros de estas comisiones y las autoridades individuales u órganos colegiados que designan o proponen su designación.

**Artículo 49.- Atribuciones de la Comisión de Evaluación.-** La Comisión de Evaluación de los concursos de merecimientos 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 merecimientos y oposición;
- b) Verificar el cumplimiento de los requisitos;
- c) Solicitar documentación para verificar el cumplimiento de los requisitos;
- d) Evaluar a los postulantes;
- e) Elaborar y suscribir actas de cada una de las fases del concurso;
- f) Notificar con los resultados del concurso al postulante y al Consejo Universitario;





- g) Recomendar mediante informe motivado al Consejo Universitario la declaratoria de ganadores del concurso de merecimientos y oposición; o, en su defecto, la declaratoria de concurso desierto por las causas previstas en el presente Reglamento;
- h) Cumplir con las directrices establecidas en las bases del concurso y demás instrumentos jurídicos emitidos para el efecto.

**Artículo 50.- Del secretario de la Comisión de Evaluación.-** El secretario de la Comisión de Evaluación será designado por el Consejo Universitario y deberá ser un profesional del Derecho de la UEA. Únicamente tendrá derecho a voz y sus atribuciones serán las siguientes:

- a) Asesorar jurídicamente a la Comisión;
- b) Convocar a las sesiones de la Comisión, por disposición del presidente;
- c) Notificar a los postulantes las decisiones adoptadas por la Comisión;
- d) Elaborar las actas de las sesiones y suscribirlas conjuntamente con los miembros de la Comisión;
- e) Custodiar las actas debidamente suscritas, foliadas y en orden cronológico;
- f) Solicitar a quien corresponda la publicación de las evaluaciones, documentos habilitantes y resultados obtenidos en todas las fases en el portal web de la UEA.

**Artículo 51.- Quórum y toma de decisiones de la Comisión de Evaluación.-** Las sesiones de la Comisión se instalarán con la presencia de la totalidad de sus miembros y las decisiones se tomarán por mayoría absoluta.

## SECCIÓN QUINTA DE LA FASE DE MÉRITOS

**Artículo 52.- Fase de méritos.-** Fecido el plazo de recepción de postulaciones y dentro del término establecido en el cronograma del concurso para la etapa de calificación de méritos, la Comisión de evaluación analizará cada uno de los expedientes de los postulantes a fin de establecer la puntuación total de la fase de méritos, conforme a los requisitos, puntaje y ponderación establecidos en las bases del concurso y el presente Reglamento.

Una vez finalizado el análisis y verificación de los expedientes de todos los postulantes, la Comisión de Evaluación elaborará un acta motivada con el detalle de la verificación de los documentos, otorgará el puntaje total y la ponderación respectiva de la fase de méritos.

El puntaje mínimo para aprobar la fase de mérito será del cincuenta por ciento (50%) del total de puntos asignados a la fase de méritos.

**Artículo 53.- Notificación de la calificación de la fase de méritos.-** La Comisión de Evaluación, mediante correo electrónico, notificará a cada uno de los postulantes la calificación total de la fase de méritos, adjuntando en archivo digital el acta respectiva.

## SECCIÓN SEXTA DE LA FASE DE OPOSICIÓN



**Artículo 54.- Fase de oposición.-** Concluida la fase de méritos y dentro del término establecido en el cronograma del concurso para la fase de oposición, la Comisión de Evaluación notificará mediante correo electrónico a los postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo establecido para la fase de méritos, con el señalamiento de fecha, hora en la cual se realizará la oposición y el lugar físico o link de accesos a la sala virtual, de ser el caso.

**Artículo 55.- Notificación de la calificación de la fase de oposición.-** La Comisión de Evaluación, mediante correo electrónico, notificará a cada uno de los postulantes la calificación total de la fase de oposición, adjuntando en archivo digital el acta respectiva.

**Artículo 56.- Informe final de resultados.-** Una vez finalizadas las etapas del concurso, la Comisión de Evaluación remitirá al Consejo Universitario un informe final de resultados, debidamente motivado, recomendando la declaratoria de ganadores del concurso de merecimientos y oposición; o, en su defecto, la declaratoria de concurso desierto por las causas previstas en el presente Reglamento.

En caso de que exista un solo participante que cumpla con todos los requisitos y puntajes mínimos de cada etapa, éste será declarado ganador, siempre y cuando complete al menos el setenta y cinco por ciento (75%) de la nota máxima del puntaje total.

**Artículo 57.- Resolución.-** El Consejo Universitario mediante resolución motivada, en el plazo máximo previsto para el efecto en el presente Reglamento, declarará ganadores a quienes hayan obtenido el mayor puntaje y determinará el banco de elegibles o declarará desierto el concurso, según corresponda.

**Artículo 58.- Verificación de documentación.-** Los ganadores del concurso en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de la resolución que los declare como tal, presentarán la documentación de su postulación en original y copia, para su respectiva verificación por parte de la Dirección de Talento Humano de la UEA.

Si la documentación que se entrega no sustenta a lo mencionado en la hoja de vida y el ganador no comprueba la información, será descalificado del proceso.

En caso de que el ganador no presente los documentos, no acepte el nombramiento o no se presente a la posesión en el día señalado para el efecto, se entenderá como desistimiento, salvo situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

## SECCIÓN SÉPTIMA DE LA IMPUGNACIÓN

**Artículo 59.- Impugnación de los resultados.-** Los participantes podrán impugnar los resultados de cada etapa del concurso ante el Tribunal de Impugnaciones, dentro del término de tres (3) días contados desde la fecha en que se notifiquen los resultados de cada etapa del concurso.



Las impugnaciones deberán presentarse de forma escrita y debidamente fundamentada.

**Artículo 60.- Tribunal de impugnaciones.-** El Tribunal de Impugnaciones será nombrado por el Consejo Universitario, y estará integrado por tres (3) miembros y un secretario, que deberá ser un profesional del Derecho de la UEA, únicamente con derecho a voz.

Las impugnaciones de cada etapa se resolverán dentro del 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.

## CAPÍTULO VI NOMBRAMIENTO

**Artículo 61.- Autoridad nominadora.-** La autoridad nominadora del personal académico titular y del personal académico no titular honorario y emérito, es el Consejo Universitario; mientras que para el personal académico no titular ocasional e invitado y para el personal de apoyo académico, es el Rector.

**Artículo 62.- De los nombramientos.-** De conformidad con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, existen los siguientes nombramientos: nombramiento permanente, nombramiento provisional, nombramiento a periodo fijo y nombramiento de libre remoción.

**Artículo 63.- Del nombramiento permanente.-** Nombramiento permanente es el que se otorga a la persona ganadora del concurso público de merecimientos y oposición.

**Artículo 64.- Del nombramiento provisional.-** 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 UEA 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. 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 establezca la UEA en su normativa interna, en ejercicio de su autonomía responsable, en el marco de la Constitución y la Ley.

**Artículo 65.- Del nombramiento a periodo fijo.-** Se extenderá nombramiento a periodo fijo:

- a) A las primeras autoridades electas por votación universal; y,
- b) A personas que acrediten experiencia académica, en los siguientes casos:
1. Para que participe en programas o proyectos de investigación.
  2. Para que realice actividades de docencia en programas de doctorado, maestrías, especializaciones médicas o carreras de tercer nivel de carácter provisional conforme al Reglamento respectivo.
  3. Para que participe en el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión, y planes de contingencia para garantizar el derecho a la continuidad de estudios aprobado por el CES.

El acceso al cargo de personal académico con nombramiento a periodo fijo se realizará con los requisitos y procedimientos internos que establezca la UEA en su normativa interna, en ejercicio de su autonomía responsable, en el marco de la Constitución y la ley.

**Artículo 66.- Del nombramiento de libre remoción.-** Se extenderá nombramiento de libre remoción a las autoridades académicas designadas por el rector, de conformidad con el estatuto institucional.

## TÍTULO IV

### ESCALAFON, ESCALA REMUNERATIVA, PROMOCIÓN Y ESTÍMULOS DEL PERSONAL ACADÉMICO TITULAR

#### CAPÍTULO I

#### ESCALAFÓN Y ESCALAS REMUNERATIVAS

**Artículo 67.- Sostenibilidad financiera.-** La aplicación del escalafón y sus escalas remunerativas se realizará observando el principio de autonomía responsable, que asegurará la sostenibilidad financiera del sistema de educación superior, los recursos destinados a las remuneraciones del personal académico serán concordantes con los recursos disponibles en la UEA, según el marco legal vigente, la realidad del país y las características de la Institución.



**Artículo 68.- Escalafón.-** El sistema de escalafón promueve la excelencia académica mediante el reconocimiento y estímulo de los méritos del personal académico titular de la Universidad Estatal Amazónica, fijando las categorías, niveles y grados escalafonarios de la carrera académica.

**Artículo 69.- 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 UEA, se realizarán para el ingreso al nivel 1 de cada categoría.

**Artículo 70.- Categoría.-** 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 categorías: Auxiliar, Agregado y Principal. Estas categorías no pueden ser divididas en subcategorías.

**Artículo 71.- Nivel.-** Se entiende por niveles los rangos graduales y progresivos existentes en cada categoría del personal académico titular. Estos niveles no pueden ser divididos en subniveles.

**Artículo 72.- Grado escalafonario.-** 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. Estos grados no pueden ser divididos en sub grados.

**Artículo 73.- - Escalafón del personal académico titular y duración de la carrera docente.-** Las categorías, niveles y grados escalafonarios del personal académico titular de la Universidad Estatal Amazónica, 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

## SECCIÓN PRIMERA

### ESCALA REMUNERATIVA DEL PERSONAL ACADÉMICO TITULAR

**Artículo 74.- Determinación de las remuneraciones del personal académico titular.-** En observancia del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y la tabla de escalas remunerativas del personal académico titular expedida por el Consejo de Educación Superior, las remuneraciones del personal académico titular con



dedicación a tiempo completo, en función de las categorías, niveles y grados, son las siguientes:

CATEGORÍA	NIVEL	GRADO (K)	REMUNERACIÓN (AK)	FÓRMULA A APLICAR	REMUNERACIONES (VALOR EN USD)
Personal Académico Titular Principal	3	8	$a_8$	a8 fijado por la IES	5000
	2	7	$a_7$	$a_7=p_9=a_1*r_8$	4.640,11
	1	6	$a_6$	$a_6=p_8=a_1*r_7$	4.306,13
Personal Académico Titular Agregado	3	5	$a_5$	$a_5=p_6=a_1*r_5$	3.708,55
	2	4	$a_4$	$a_4=p_5=a_1*r_4$	3.441,62
	1	3	$a_3$	$a_3=p_4=a_1*r_3$	3.193,90
Personal Académico Titular Auxiliar	2	2	$a_2$	$a_2=p_2=a_1*r$	2.750,67
	1	1	$a_1$	a1 fijado por la IES	2.552,68

Para determinar la remuneración del personal académico titular a medio tiempo se multiplicará por 0,50 la remuneración para la dedicación a tiempo completo correspondiente.

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

## SECCIÓN SEGUNDA ESCALA REMUNERATIVA DE LAS AUTORIDADES

**Artículo 75.- Escala remunerativa de las autoridades.-** La escala remunerativa de las autoridades de la UEA estará supeditada a la forma de cálculo establecida en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y respetará la tabla y fórmula fijada por el Consejo de Educación Superior mediante resolución aprobada en dos debates, de conformidad con la siguiente tabla:

AUTORIDADES	GRADOS
Rector	4
Vicerrector	3
Decano o su equivalente	2
Subdecano o su equivalente	1

Los cargos de autoridades académicas constan en el estatuto de la UEA.

Las autoridades administrativas se regirán por la LOSEP.

Ningún cargo de autoridad académica, de personal académico o de personal de apoyo académico se regirá ni registrará bajo el régimen LOSEP. De igual forma ningún cargo administrativo se regirá o registrará por fuera de la LOSEP.

**Artículo 76.- Determinación de las remuneraciones de las autoridades.-** En observancia del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y la tabla de escalas remunerativas de las autoridades expedida por el Consejo de Educación Superior, las



remuneraciones de las máximas autoridades y autoridades académicas, son las siguientes:

AUTORIDADES	GRADO DE AUTORIDAD $D_n$	REMUNERACIÓN $(R_k)$	REMUNERACIÓN
Rector	4	R4	5,000.00
Vicerrector	3	R3	4,640.11
Decano o su equivalente	2	R2	3,996.18
Subdecano o su equivalente	1	R1	3,708.55

Cuando el cargo de autoridad sea ocupado por un miembro del personal académico titular de la UEA que perciba una remuneración superior a la establecida para el cargo de autoridad, ésta no será disminuida.

Cuando el cargo de autoridad sea ocupado por un miembro del personal académico titular de la UEA que perciba una remuneración inferior a la establecida en la escala de autoridades, la remuneración corresponderá a la presente tabla de remuneraciones 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 77.- Creación de cargos de gestión educativa.-** La UEA en ejercicio de su autonomía responsable podrá crear cargos de gestión educativa no correspondientes a autoridades académicas, lo cual se hará constar en la planificación académica anual correspondiente y contará con disponibilidad presupuestaria. Para efectos remunerativos se observarán valores inferiores a los correspondientes a los del subdecano o similar jerarquía. Para ejercer dichas funciones, se exigirá al menos dos años de experiencia en calidad de personal académico universitario o politécnico.

Para la determinación de las remuneraciones de los cargos de gestión educativa se considerará la misma metodología de cálculo utilizada para establecer las remuneraciones de las autoridades académicas, para la creación de estos cargos se aplicará una razón entre la remuneración fijada para el subdecano o similar jerarquía y el  $r$  obtenido para el cálculo de la escala remunerativa de las autoridades, según lo determinado en la resolución de escalas remunerativas referenciales mínimas y máximas del personal académico y autoridades académicas de las universidades y escuelas politécnicas públicas expedida por el CES.

Cuando el cargo de gestión educativa de la UEA sea ocupado por un miembro del personal académico titular de la misma institución que perciba una remuneración superior a la establecida para el cargo de autoridad, ésta no será disminuida. Una vez culminadas sus funciones retornará al cargo de personal académico que haya mantenido previo a su designación, con la remuneración que corresponda a las funciones a las que sea reintegrado.

## SECCIÓN TERCERA REMUNERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR



**Artículo 78.- Honorarios del personal académico invitado.-** Los honorarios del personal académico invitado de la UEA serán al menos igual a lo establecido para la escala del personal académico titular auxiliar 1.

Los honorarios del personal académico no titular invitado no podrán ser mayores a la remuneración máxima del personal académico titular. 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 UEA en ejercicio de su autonomía responsable.

**Artículo 79.- Honorarios del personal académico honorario y emérito.-** Los honorarios del personal académico honorario y emérito de la UEA serán al menos igual a lo establecido para la escala del personal académico titular auxiliar 1.

Los honorarios del personal académico no titular honorario o emérito no podrán ser mayores a la remuneración máxima del personal académico titular. 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 UEA en ejercicio de su autonomía responsable.

**Artículo 80.- Remuneración del personal académico ocasional.-** La remuneración del personal académico no titular ocasional, con dedicación a tiempo completo, será de Mil seiscientos setenta y seis dólares de los Estados Unidos de América (\$1.676.00 USD.)

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 máximo la fijada para la escala del personal académico agregado 1, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el personal académico agregado 1.

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 a tiempo parcial, la multiplicación se hará por el factor correspondiente, de acuerdo al número de horas de dedicación semanal.

**Artículo 81.- Condiciones para la contratación del personal académico sin relación de dependencia.-** El personal académico titular que por sus conocimientos y experiencia sea requerido para colaborar fuera del tiempo de su dedicación en la misma Universidad Estatal Amazónica en una de las actividades que se detallan continuación, también podrá vincularse bajo la modalidad de contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia:

- a) Profesores, facilitadores o instructores en eventos de capacitación o de nivelación en el Sistema de Nivelación y Admisión y en planes de contingencia;
- b) Personal académico que realice actividades docentes en cursos de posgrado;





- c) Personal académico que participe en programas o proyectos de investigación con fondos externos a la universidad en los que se incluya el financiamiento de dicha participación;
- d) Personal académico que participe en el desarrollo de trabajos de consultoría que se contraten con la UEA; y,
- e) Personal académico que dicte cursos de educación continua.

Los contratos se suscribirán por el plazo que demandan estas actividades, sin límites de tiempo.

El personal académico titular que se encontrare en calidad de autoridad académica o similar, y que por sus conocimientos y experiencia sea requerido para colaborar en el desarrollo de actividades docentes en cursos de posgrado, fuera del tiempo de su dedicación en la UEA, podrá vincularse bajo la modalidad de contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia. La dedicación por estas actividades no podrá superar a lo equivalente a medio tiempo.

En la UEA los honorarios se calcularán de manera proporcional según el tiempo dedicado a las actividades académicas en cada mes, con base en las escalas remunerativas establecidas por el Consejo de Educación Superior, de acuerdo al cumplimiento de requisitos para cada categoría, nivel y grado escalafonario que le corresponda, conforme a los requisitos que acredite para realizar la actividad requerida en función de lo planificado por la UEA. No se considerará para el cálculo de los honorarios, la remuneración que percibe en razón de su condición de personal académico titular o autoridad académica, ya que las actividades indicadas serán ejecutadas fuera de su tiempo de dedicación.

## **CAPÍTULO II PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

### **SECCIÓN PRIMERA DE LA PROMOCIÓN**

**Artículo 82.- Órgano encargado de la promoción.-** El órgano especializado responsable de los proceso de promoción del personal académico titular será la Comisión de Escalafón Académico de la Universidad Estatal Amazónica, la cual se conformará de la siguiente manera:

- a) El Vicerrector (a) Académico o su delegado, quien la presidirá;
- b) El Director de Talento Humano;
- c) Un coordinador de carrera, designado por el rector para conformar la Comisión de Escalafón Académico;

Los requisitos, disposiciones generales y el procedimiento para la promoción del personal académico titular de la UEA serán los establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y el Instructivo para el procedimiento de promoción del personal académico titular que para el efecto expida el Consejo Universitario de la UEA.



Los procesos de promoción se realizarán en función de la planificación institucional.

## SECCIÓN SEGUNDA DE LAS OBRAS RELEVANTES

**Artículo 83.- Obras relevantes.-** De conformidad con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, se entiende como obra relevante a la producción académica que represente un aporte a la creación, desarrollo y sistematización del conocimiento científico, tecnológico, la literatura y las artes; que contribuya a nuevos avances o a la consolidación de los campos de conocimiento inter, multi o trans disciplinario; al fortalecimiento de los otros saberes tales como conocimientos tradicionales y saberes ancestrales de pueblos y nacionalidades; y, al desarrollo de procesos y productos tecnológicos que generen innovación y/o transferencia de tecnología, debidamente fundamentados teórica y empíricamente. Se considerará obra relevante a la producción artística que favorezca el desarrollo de la cultura y el arte.

**Artículo 84.- Clasificación y definiciones.-** La clasificación y las definiciones de las obras relevantes serán las establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

## CAPÍTULO III ESTÍMULOS AL PERSONAL ACADÉMICO

**Artículo 85.- 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) periodos académicos, más del noventa por ciento (90%) de aprobación en su desempeño académico;
- b) Desarrolle capacidades didácticas para enseñar a personas con discapacidad; y,
- c) Coordine por al menos tres (3) años consecutivos, colectivos académicos colaborativos entre distintas disciplinas dentro o fuera de la UEA.

**Artículo 86.- Estímulos para la investigación.-** Tendrá derecho a recibir estímulos para la investigación el personal académico que:

- a) Participe en proyectos de investigación con fondos externos a la universidad o escuela politécnica. En este caso podrá percibir ingresos adicionales, conforme a la normativa nacional sobre la materia y las regulaciones y políticas de investigación de la UEA;
- b) Participe en 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) Dirija un proyecto de investigación de al menos doce (12) meses de duración. En este caso se le reconocerá seis (6) meses adicionales como experiencia en gestión educativa;



d) Publique artículos de alto impacto con base en la indexación de prestigio internacional;

e) Participe en investigaciones aplicadas. En este caso se le reconocerá como dos obras o artículos publicados de al menos doce (12) meses de duración, si las investigaciones tienen como producto: un modelo de utilidad; una patente; un registro de marcas; un paquete tecnológico y desarrollo de software; y,

f) El 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 r establecido por la UEA, en aplicación del artículo 65 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

El estímulo previsto en el literal f) del presente artículo deberá estar previsto en la planificación institucional.

**Artículo 87.- Estímulos para la vinculación con la sociedad.-** Tendrá derecho a recibir estímulos para la vinculación con la sociedad, el personal académico que:

a) Participe en proyectos de vinculación con la sociedad con fondos externos a UEA. En este caso el personal académico podrá percibir ingresos adicionales que provengan de los fondos externos de cada proyecto, conforme a la normativa nacional sobre la materia y las regulaciones y políticas de vinculación de la UEA;

b) Participe 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. En este caso se le reconocerá una participación adicional de tres (3) meses;

c) Participe 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 meses;

d) Dirija 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) Dirija o asesore proyectos premiados en eventos de emprendimiento o innovación tecnológica. En este caso se le reconocerá como la dirección o co-dirección adicional en un proyecto de investigación con una duración de doce (12) meses.

**Artículo 88.- Reconocimientos especiales.-** La UEA podrá reconocer a su personal académico, por sus especiales méritos académicos a través de distinciones, condecoraciones o medallas, cuyos importes máximos serán regulados por las normas que dicte el Ministerio de Trabajo.



Se prohíbe la entrega de bonificaciones, medallas, anillos, botones, canastas navideñas, comisiones o estímulos económicos y otros beneficios materiales, por el cumplimiento de años de servicio, por aniversarios institucionales, por la ejecución de funciones propias de la institución o por cualquier otro mecanismo, modo o circunstancia diferentes a los establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior. Esta disposición aplica a aquellas bonificaciones, comisiones o estímulos económicos que a la entrada en vigencia de este Reglamento se encuentren percibiendo los miembros del personal académico.

## TÍTULO V

### EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

#### CAPÍTULO I

##### EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

**Artículo 89.- Ámbito y objeto de evaluación.-** La evaluación integral de desempeño se aplicará a todo el personal académico de la Universidad Estatal Amazónica y considerará la carga académica de las actividades docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa establecidos en los distributivos académicos, en el correspondiente periodo de evaluación periódica integral (PEPI). La evaluación de cada PEPI incluirá el porcentaje (o parte proporcional) de los resultados de la evaluación del periodo o periodos académicos que correspondan al referido PEPI.

**Artículo 90.- Evaluación integral de desempeño.-** La evaluación integral de desempeño será planificada y ejecutada por la Dirección de Planificación y Evaluación Institucional.

Los instrumentos, procedimientos, garantías, componentes y ponderación, participantes, recurso de impugnación y efectos de los resultados de los procesos de evaluación integral del desempeño serán los propuestos por la Dirección de Planificación y Evaluación Institucional, establecidos en el Reglamento de evaluación integral de desempeño del personal académico de la UEA, los cuales guardarán conformidad con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

#### CAPÍTULO II

##### PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

**Artículo 91.- Garantía del perfeccionamiento académico.-** El Vicerrectorado Académico de la Universidad Estatal Amazónica elaborará el plan de perfeccionamiento para cada periodo académico, para lo cual considerará los requerimientos del personal académico, así como los objetivos, fines institucionales y los resultados de la evaluación integral de desempeño.

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

- 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 auxiliar y agregado;



d) El periodo sabático, conforme lo establece la Ley Orgánica de Educación Superior; y,

e) Los programas posdoctorales.

Los programas de perfeccionamiento se ejecutarán a través de becas, ayudas económicas, entre otros. Los procedimientos, montos, condiciones y parámetros para la devengación de los programas de perfeccionamiento serán los establecidos en el reglamento que para el efecto emita el Consejo Universitario de la UEA, los cuales deberán ser planificados y constarán en el presupuesto institucional.

**Artículo 92.- Capacitación y actualización docente.-** La UEA, a través del Vicerrectorado Académico, diseñará y ejecutará programas y actividades de capacitación y actualización del personal académico titular y no titular, sea individualmente o en asociación o convenio con otras instituciones de educación superior.

**Artículo 93.- Facilidades para el perfeccionamiento académico.-** El personal académico titular de la UEA 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 a la disponibilidad presupuestaria de la UEA. En caso de las licencias sin remuneración, éstas serán por el periodo oficial de duración de los estudios.

El personal académico titular tendrá derecho, además, a una licencia sin o con remuneración total o parcial, para actividades de post doctorado o estancias de investigación.

## **TÍTULO VI MOVILIDAD, LICENCIAS Y COMISIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Artículo 94.- Derecho a la movilidad.-** A fin de garantizar la movilidad del personal académico, la UEA podrá conceder licencias, comisiones de servicio y autorizar traspasos y traslados de puestos.

Los órganos encargados para autorizar las solicitudes de movilidad, licencias y comisiones de servicio serán las establecidas en el Estatuto institucional.

El tiempo de servicio y la evaluación integral del desempeño en la institución distinta a la de origen serán considerados a efectos de la promoción.

**Artículo 95.- Licencias para el personal académico titular.-** Se concederá licencia, con o sin remuneración, al personal académico titular de UEA, que lo requiera, en los siguientes casos:

a) Realizar estudios de doctorado (PhD o su equivalente) o posdoctorados;

b) Participar en procesos de capacitación profesional;

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 años;



- d) Participar en procesos de evaluación de la calidad de la educación superior, por un periodo máximo de seis 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.

**Artículo 96.- Comisión de servicios.-** El personal académico titular podrá prestar servicios en otra institución de educación superior o institución pública, con su aceptación por escrito, con la autorización previa del Consejo Universitario, mediante la concesión de comisión de servicios con o sin remuneración, siempre que hubiere cumplido al menos un año de servicio en la institución donde trabaja y cumpla con los requisitos del puesto a ocupar.

**Artículo 97.- Obligación de reintegro por licencia o comisión de servicio.-** El personal académico conservará todos sus derechos adquiridos en la UEA, y una vez culminado el período de licencia o comisión de servicios deberá reintegrarse de forma inmediata y obligatoria a la institución.

El personal académico que se reintegre a la UEA, una vez finalizadas sus funciones en otras entidades del sector público, lo hará sin desmedro de los derechos que ejercía al momento de solicitar su licencia, comisión de servicios o cambio de dedicación. La UEA brindará las facilidades necesarias para su reintegro.

**Artículo 98.- Traspaso de puestos de personal académico titular.-** La UEA, a través del Consejo Universitario, podrá autorizar el traspaso de puestos de su personal académico, con o sin la respectiva partida presupuestaria, a otra universidad o escuela politécnica a otra, debidamente legalizada a partir de la solicitud del interesado.

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

En los casos en que se realicen traspasos de puestos, la remuneración que perciba el personal académico se adecuará a la escala de remuneraciones vigente en la IES receptora.

**Artículo 99.- Traslado de puestos del personal académico.-** La UEA, a través del Consejo Universitario, podrá autorizar el traslado del personal académico de un puesto a otro de igual nivel, categoría y grado escalafonario, dentro de la misma institución, previa aceptación del personal académico.

Se podrá prescindir de la aceptación del personal académico, 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 Consejo Universitario de la UEA.

**Artículo 100.- Condiciones de los procesos de movilidad.-** Las condiciones específicas y los tiempos máximos que se apliquen en los procesos de licencias, comisiones de servicios y traspasos de puestos, serán definidos en la normativa interna de la UEA, en ejercicio de su autonomía responsable, observando las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación



Superior y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

## **TÍTULO VII CESACIÓN Y DESTITUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Artículo 101.- Causas de cesación del personal académico.-** El personal académico cesará en sus funciones en los siguientes casos:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada.
- b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente.
- c) Por supresión del puesto.
- d) Por pérdida, 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 ordenada por la autoridad competente.
- g) Por ingresar a cargos de personal académico titular en universidades y escuelas politécnicas públicas 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 por jubilación.
- j) Por compra de renuncias con indemnización.
- k) Por muerte.

En todos los procedimientos que se adopten para decidir sobre la cesación del personal académico se garantizará el debido proceso.

**Artículo 102.- Causas de destitución del personal académico.-** Serán causales de destitución del personal académico las siguientes:

- a) Obtener un puntaje inferior al setenta por ciento (70%) en dos periodos de evaluación periódica integral (PEPI) consecutivos; o, un porcentaje inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro periodos de evaluaciones periódicas integrales de desempeño durante su carrera.
- b) Abandonar injustificadamente el trabajo por tres (3) 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 y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

- 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) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de cualquier miembro de la comunidad académica o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados.
- i) 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.
- j) Haber sido sancionado con separación definitiva de la institución de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior.

El proceso de destitución se ejecutará observando el debido proceso. En el caso de las causales c); d); i), la destitución se realizará sin el pago de indemnización.

**Artículo 103.- 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 UEA por acogerse a planes de retiro voluntario, compra de renuncia, supresión de puesto o jubilación, no podrá superar el límite del valor de ciento cincuenta remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente 2.

## **TÍTULO X JUBILACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Artículo 104.- Compensación por jubilación voluntaria.-** Los miembros del personal académico titular de la Universidad Estatal Amazónica 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 institución durante el primer semestre del año a fin de que ésta la considere en su planificación institucional del siguiente año fiscal.

Una vez que la UEA cuente con los recursos económicos pagará una compensación del valor de cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) de éstas.

La compensación por jubilación que percibirá el personal académico de la UEA deberá calcularse proporcionalmente al tiempo de dedicación durante su tiempo de servicio como personal académico.





**Artículo 105.- Compensación por jubilación o retiro obligatorio.-** Los miembros del personal académico titular de Universidad Estatal Amazónica 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 periodo académico en curso.

La UEA entregará una compensación del valor de cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado por cada año de servicio, contado a partir del quinto, y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) de éstas, la cual se calculará conforme se establece en el artículo anterior.

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 en la UEA por el tiempo que les falte para culminar el periodo para el cual fueron elegidos.

**Artículo 106.- Condiciones para el reingreso a la UEA.-** Los miembros del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas 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 nuevamente a cualquier universidad o escuela politécnica, inclusive a aquella en la cual recibió dicho valor, en calidad de autoridad electa mediante votación universal o personal académico no titular invitado o emérito.

Cuando un profesor jubilado en una institución de educación superior particular ingrese a la UEA, 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.

**Artículo 107.- Jubilación complementaria.-** La UEA podrá desarrollar programas de jubilación complementaria financiados únicamente con aportes individuales de sus beneficiarios, o cuando se trate de recursos de auto gestión hasta por un monto máximo del treinta por ciento (30%) de estos recursos, previa autorización expresa del ente rector del Sistema de Finanzas Públicas conforme a la normativa legal vigente.

La UEA establecerá en un reglamento interno el funcionamiento, gestión y mecanismos para la jubilación complementaria de su personal académico.

## TÍTULO XI DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

### CAPÍTULO I GENERALIDADES DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

**Artículo 108.- Personal de 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 UEA.



El personal titular de apoyo académico, exclusivamente para efectos de elecciones de rector, vicerrectores y cogobierno, será considerado como personal administrativo en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior y en el estatuto institucional.

**Artículo 109.- Tipos de personal de apoyo académico.-** Se considera personal de apoyo académico de la UEA a los técnicos docentes para la educación superior, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y de investigación, técnicos en el campo de las artes o artistas docentes y demás denominaciones afines que se usan en la UEA.

El personal de apoyo académico puede ser titular u ocasional. Para ser titulares, el personal deberá ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

**Artículo 110.- Requisitos generales de ingreso.-** El personal de apoyo académico titular que ingrese en las universidades y escuelas politécnicas 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, en lo que fuere pertinente, 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 causas 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 de 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 pensiones alimenticias;
  - 3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente; y,
- g) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

**Artículo 111.- Vinculación del personal de apoyo académico.-** Para desempeñar un cargo como personal de apoyo académico titular en la UEA se requiere de nombramiento, previo ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición.



El personal de apoyo académico ocasional únicamente podrá ser contratado bajo relación de dependencia. El tiempo máximo de vinculación de este tipo de personal de apoyo académico es de diez (10) años, y la contratación se sujetará a las necesidades institucionales, disponibilidad de recursos y evaluación integral de desempeño.

Ningún tiempo de duración de los contratos ocasionales implicará el derecho a acceder a nombramientos provisionales o permanentes sin el respectivo concurso de méritos y oposición.

**Artículo 112.- Concurso de merecimientos y oposición.-** La Dirección de Talento Humano de la UEA, previa autorización del Consejo Universitario, convocará al correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, el cual evaluará y garantizará la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia, publicidad y no discriminación. Se aplicarán acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente excluidos o discriminados participen en igualdad de oportunidades.

La convocatoria deberá 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 Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, así como el cronograma del proceso e indicación del lugar de acceso a las bases del concurso.

El concurso público contemplará una fase de méritos y una de oposición, cuyo proceso será definido en la normativa interna que la UEA emita para el efecto, en ejercicio de su autonomía responsable.

**Artículo 113.- Impugnación de resultados.-** Para el desarrollo de la fase de impugnación de resultados en los concursos públicos de merecimientos y oposición se aplicará lo establecido en el artículo 60 del presente Reglamento.

**Artículo 114.- Nepotismo.-** La vinculación del personal de apoyo académico deberá observar, además, lo regulado para el nepotismo de conformidad a lo previsto en el artículo 2 de este Reglamento.

## CAPÍTULO II TIPOS DE PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

### SECCIÓN PRIMERA TÉCNICOS DOCENTES

**Artículo 115.- Técnicos docentes.-** En la UEA los técnicos docentes son el personal de apoyo a las actividades académicas que realiza el personal académico tales como: dictado de cursos propedéuticos, de nivelación, realizar la tutoría de prácticas pre profesionales y la dirección de los aprendizajes prácticos y de laboratorio, bajo la coordinación de un profesor; apoyo en la enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera) en una carrera o programa; enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera) fuera de la malla curricular de una carrera o programa; enseñanza en el campo de las artes y humanidades, práctica deportiva, servicios y otras áreas vinculadas a la formación integral del estudiante.



Para ser técnico docente 1 de la UEA 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, debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior; y,
- b) Los demás que determine la UEA en su normativa interna, en el marco constitucional y legal vigente.

Los requisitos exigidos para las demás categorías los establecerá la UEA en su normativa interna.

## **SECCIÓN SEGUNDA TÉCNICOS DE INVESTIGACIÓN**

**Artículo 116.- Técnicos de investigación.-** En la UEA los técnicos de investigación son el personal de apoyo a las tareas de investigación que realiza el personal académico.

Para ser técnico de investigación 1 de la UEA 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 de asistencia a la investigación, debidamente reconocido y registrado por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior; y,
- b) Los demás que determine la UEA en su normativa interna, en el marco constitucional y legal vigente.

Los requisitos exigidos para las demás categorías los establecerá la UEA en su normativa interna.

## **SECCIÓN TERCERA TÉCNICOS DE LABORATORIO**

**Artículo 117.- 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 de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales.

Para ser técnico de laboratorio de las universidades y escuelas politécnicas 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 de laboratorio, debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior; y,
- b) Los demás que determine la UEA en su normativa interna, en el marco constitucional y legal vigente.

Los requisitos exigidos para las demás categorías los establecerá cada universidad o escuela politécnica en ejercicio de su autonomía responsable.

## **SECCIÓN CUARTA TÉCNICOS DOCENTES EN EL CAMPO DE LAS ARTES O ARTISTAS DOCENTES**



**Artículo 118.- Técnicos en el campo de las artes o artistas docentes.-** Los técnicos en el campo de las artes o artistas docentes podrán impartir las asignaturas, cursos o equivalentes en este campo, de una carrera de tercer nivel, a excepción de carreras en el campo de las artes.

Para ejercer el cargo de técnico en el campo de las artes o artistas docentes de la UEA se deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Tener título de tercer nivel vinculado al campo de las artes, debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior, o contar con prestigio relacionado con el campo de la cultura y las expresiones artísticas calificado por la comisión interuniversitaria establecida en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior para el reconocimiento de obras artísticas relevantes; y,
- b) Los demás que determine la UEA en su normativa interna, en el marco constitucional y legal vigente.

Los requisitos exigidos para las demás categorías los establecerá cada universidad o escuela politécnica en ejercicio de su autonomía responsable

### **CAPÍTULO III ESCALAFÓN Y ESCALAS REMUNERATIVAS DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO**

**Artículo 119.- Ingreso al escalafón.-** Se ingresa al escalafón de la carrera de personal de apoyo académico tras haber ganado el respectivo concurso de merecimientos y oposición y haberse posesionado del cargo.

**Artículo 120.- Grado escalafonario.-** Se entiende por grado escalafonario cada uno de los grupos en los que el personal de apoyo puede ingresar en el escalafón. Al efecto, se reconocen cinco (5) grados escalafonarios: personal de apoyo 1, 2, 3, 4 y 5. Estos grados escalafonarios no pueden ser divididos en subgrados.

**Artículo 121.- Escalafón y escala remunerativa del personal de apoyo académico.-** Los grados escalafonarios del personal de apoyo académico de la UEA son los siguientes:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>GRADO</b>	<b>REMUNERACIONES (VALOR EN USD)</b>
Personal de apoyo 5	5	1676,00
Personal de apoyo 4	4	1412,00
Personal de apoyo 3	3	1212,00
Personal de apoyo 2	2	1086,00
Personal de apoyo 1	1	986,00



La remuneración máxima del personal de apoyo 5 no podrá ser mayor a la remuneración establecida por la UEA para el personal académico titular auxiliar 1.

Las diferencias entre las remuneraciones correspondientes a dos grados escalafonarios consecutivos deberán ser iguales o crecientes, según lo establezca la UEA en ejercicio de su autonomía responsable.

**Artículo 122.- Promoción del personal de apoyo académico.-** Los procedimientos para la promoción del personal de apoyo académico serán establecidos por la UEA en su normativa interna, teniendo en cuenta que el tiempo de permanencia en cada grado escalafonario deberá ser al menos de dos (2) años.

**Artículo 123.- Perfeccionamiento y fortalecimiento institucional.-** A fin de garantizar el perfeccionamiento del personal de apoyo académico, el Vicerrectorado Académico de la UEA elaborará un plan de perfeccionamiento que incluya becas, ayudas económicas y capacitaciones, en función de la disponibilidad presupuestaria de la institución.

**Artículo 124.- Cesación y destitución del personal de apoyo académico.-** La cesación y destitución del personal de apoyo académico deberá observar lo previsto en los artículos 101 y 102 de este Reglamento.

**Artículo 125.- Jubilación.-** El personal de apoyo académico podrá acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las leyes de seguridad social, para lo cual se deberá aplicar normas análogas a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Artículo 126.- Movilidad.-** La UEA concederá al personal de apoyo académico licencias, comisiones de servicio, permisos, traspasos de puestos, traslados de puestos; y, cambios de acuerdo a normas análogas a lo establecido en la LOSEP.

## TÍTULO XII AYUDANTES DE CÁTEDRA E INVESTIGACIÓN

**Artículo 127.- Ayudante de cátedra e investigación.-** Se define como ayudante de cátedra o de investigación al estudiante 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 (20) horas semanales.

Para el ingreso de ayudantes de cátedra y de investigación en la UEA, será necesario que la instancia institucional correspondiente tome en cuenta los siguientes criterios:

- a) Número de estudiantes;
- b) Necesidades de la cátedra, en lo referente a control técnico, asistencia a labores en clase u otras actividades académicas; y,
- c) Frecuencia de los trabajos de campo y/o consultas documentales.

La duración de esta actividad será determinada en función de la necesidad institucional, en ejercicio de la autonomía responsable.



**Artículo 128.- Retribución a los ayudantes de cátedra e investigación.-** La prestación de servicios de una ayudantía de cátedra o de investigación se regirá por las mismas reglas que definen las prácticas pre profesionales que determina el Reglamento de Régimen Académico.

Quien ejerza la ayudantía de cátedra o de investigación podrá ser beneficiario del reconocimiento del cumplimiento de sus prácticas pre profesionales y de puntaje adicional en caso de postulación a becas que oferte la UEA.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** La Universidad Estatal Amazónica deberá contar con un estudio de pasivos laborales relacionados con la compensación por jubilación de su personal académico titular, aprobado por el Consejo Universitario, con la finalidad de identificar los recursos financieros que se deben destinar para garantizar el pago por compensación de jubilación. Con base en este estudio, se deberán planificar los recursos necesarios para garantizar este derecho a quienes lo soliciten y/o cumplan con todos los requisitos de jubilación con el fin de integrar los montos correspondientes en los presupuestos anuales.

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

Este estudio será requisito previo para la promoción del personal académico y la realización de concursos de méritos y oposición para el ingreso del personal académico.

**SEGUNDA.-** El Consejo Universitario de la UEA deberá aprobar la planificación anual del número de cargos de docentes titulares por categoría, nivel, grado y tiempo de dedicación, teniendo en cuenta las necesidades de la Universidad, su presupuesto y el estudio de pasivos laborales.

La planificación del número de cargos de docentes por categoría, nivel, grado y tiempo de dedicación deberá contemplar una estructura piramidal, en la cual, el número de docentes en los grados inferiores sea mayor al número de docentes en los grados inmediatos superiores.

Dicha planificación garantizará el principio de méritos para acceder a los grados superiores del escalafón docente y será requisito previo para realizar los procesos de promoción y los concursos de méritos y oposición para el ingreso del personal académico.

**TERCERA.-** El porcentaje destinado al pago de las remuneraciones del personal administrativo no podrá exceder del 35 por ciento (35%) del presupuesto total destinado a remuneraciones.

**CUARTA.-** Los grados doctorales emitidos en el Ecuador o en el extranjero, que sean utilizados para el ejercicio de la docencia, la investigación o la gestión educativa universitaria, deben estar registrados por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior con la nota "Título de Doctor o



PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”.

**QUINTA.-** Los miembros del personal académico de la Universidad Estatal Amazónica que alcanzaron la categoría de titular principal antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Educación Superior del 12 de octubre del 2010, y que no cuenten con título de PhD hasta el primero de enero del 2023, pasarán a ser denominados profesores titulares principales de escalafón previo y se respetarán sus derechos adquiridos

**SEXTA.-** El personal académico de la Universidad Estatal Amazónica que alcanzó la categoría de titular auxiliar y agregado antes de la entrada en vigencia de la LOES del 12 de octubre del 2010, que no cumpla con los requisitos de titulación establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, y que no pueda acceder al nuevo escalafón, podrá percibir un incremento salarial anual, de acuerdo a la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria en gasto corriente.

**SÉPTIMA.-** La Universidad Estatal Amazónica deberá elaborar el Reglamento interno de funcionamiento, gestión y mecanismos para la jubilación complementaria del personal académico, para dar cumplimiento a lo establecido en la Disposición General Décima Segunda del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, y el artículo 107 del presente Reglamento.

**ÓCTAVA.-** El personal académico titular de la Universidad Estatal Amazónica que a la fecha de actualización de las escalas remunerativas perciba una remuneración mensual unificada superior a la escala establecida para las distintas categorías, niveles y grados escalafonarios, mantendrá su remuneración actual en cumplimiento del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, el presente Reglamento y demás normativa aplicable.

Cuando el personal académico titular ascienda de categoría, se promocióne, revalorice o recategorice y de acuerdo a la escala remunerativa vigente le corresponda una remuneración inferior a la que percibe, ésta no será disminuida.

**NOVENA.-** Para efectos de la promoción del personal académico de la Universidad Estatal Amazónica, que hubiese ingresado a la Institución antes del 07 de noviembre de 2012, la experiencia como personal académico titular requerida para cada nivel escalafonario, establecida en el literal a) del artículo 76 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, será acumulativa desde el inicio de su carrera como personal académico titular.

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





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

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

**DÉCIMA PRIMERA.-** La Universidad Estatal Amazónica, en el proceso de destitución del personal académico y de apoyo académico, también considerará lo establecido en los artículos 98 y 111 literal a) del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, así como los resultados de la evaluación integral de desempeño obtenidos desde el 07 de noviembre de 2012.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** El ingreso, estímulos, promociones y todo lo que signifique erogación de fondos del estado, deberá estar planificado y contar con la respectiva certificación presupuestaria.

**DÉCIMA TERCERA.-** La Dirección de Talento Humano deberá actualizar y ajustar anualmente el estudio de pasivos laborales relacionados con la compensación por jubilación de su personal, aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución HCU-UEA-148-UEA-2020 de 31 de julio de 2020; y, presentarlo al Consejo Universitario para su aprobación, con la finalidad de identificar los recursos financieros que se deben destinar para garantizar el pago por compensación de jubilación, en cumplimiento de la Disposición General Primera del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

Con base en este estudio de pasivos laborales se deberán planificar los recursos necesarios para garantizar este derecho a quienes lo soliciten y/o cumplan con todos los requisitos de jubilación con el fin de integrar los montos correspondientes en los presupuestos anuales.

Dicho estudio será requisito previo para la promoción del personal académico y la realización de concursos de méritos y oposición para el ingreso del personal académico.

**DÉCIMA CUARTA.-** El Consejo Universitario deberá aprobar la planificación anual del número de cargos de docentes titulares por categoría, nivel, grado y tiempo de dedicación, teniendo en cuenta las necesidades de cada institución, su presupuesto y el estudio de pasivos laborales.



La planificación del número de cargos de docentes por categoría, nivel, grado y tiempo de dedicación en las universidades y escuelas politécnicas públicas, deberá contemplar una estructura piramidal, en la cual, el número de docentes en los grados inferiores sea mayor al número de docentes en los grados inmediatos superiores.

Dicha planificación garantizará el principio de méritos para acceder a los grados superiores del escalafón docente y será requisito previo para realizar los procesos de promoción y los concursos de méritos y oposición para el ingreso del personal académico.

**DÉCIMA QUINTA.-** Todo lo que no se encuentre contemplado en el presente Reglamento, será resuelto por el Consejo Universitario, en observancia de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** En el término de ciento veinte (120) días contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, la Universidad Estatal Amazónica deberá aprobar la normativa interna que regule los procedimientos relacionados con la vinculación del personal académico titular, en armonía con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y el presente Reglamento.

**SEGUNDA.-** En el término de ciento veinte (120) contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, la Universidad Estatal Amazónica deberá aprobar la normativa interna que regule los procedimientos de selección del personal académico no titular, en armonía con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y el presente Reglamento.

**TERCERA.-** En el término de ciento veinte (180) días la Universidad Estatal Amazónica deberá aprobar el Reglamento interno de funcionamiento, gestión y mecanismos para la jubilación complementaria del personal académico.

**CUARTA.-** En el término de ciento veinte días (180) la Universidad Estatal Amazónica deberá aprobar la normativa interna que regule los procedimientos para la vinculación y promoción del personal de apoyo académico.

**QUINTA.-** En el término de noventa (120) días, la Universidad Estatal Amazónica deberá aprobar la normativa interna que regule el procedimiento de promoción del personal académico titular.

**SEXTA.-** Las escalas remunerativas de las autoridades de la Universidad Estatal Amazónica, que fueron actualizadas mediante Resolución HCU-UEA-SE-XVII No. 0062-2021 de 07 de julio de 2021, son aplicables para las nuevas autoridades que inicien su período a partir del 28 de junio de 2021, fecha en la cual entró en vigencia el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, expedido por el CES mediante Resolución RPC-SE-19-No.055-2021.



## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**ÚNICA.-** Deróguese Reglamento de Carrera y Escalafón de Profesores o Profesoras e Investigadores o Investigadoras de la Universidad Estatal Amazónica, aprobado en sesión de abril de 2014, y sus posteriores reformas. De igual forma, se derogan todas las normas de igual o inferior jerarquía contrarias al contenido del presente Reglamento.

## DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en la página oficial de la Universidad Estatal Amazónica.

Dado y firmado en la ciudad de Puyo, Cantón y Provincia de Pastaza, a los nueve (09) días del mes de diciembre de dos mil veinte y uno (2021)

Dr. M.V. David Sancho Aguilera, PhD.  
**RECTOR UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**  
**PRESIDENTE DE CONSEJO UNIVERSITARIO**

Ab. Carlos Edmundo Manosalvas Sánchez  
**SECRETARIO GENERAL UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**  
**SECRETARIO CONSEJO UNIVERSITARIO**

**CERTIFICO.** – Que, el presente Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Estatal Amazónica fue conocido, discutido y aprobado en primera instancia por los miembros del H. Consejo Universitario de la Universidad Estatal Amazónica en Sesión Extraordinaria XXXII, de 03 de diciembre de 2021 mediante Resolución HCU-UEA-SE-XXXII No. 0168-2021 y en segunda y definitiva instancia en sesión extraordinaria XXXIII del 09 de diciembre de 2021, mediante Resolución HCU-UEA-SE-XXXIII No. 0170-2021.



# UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

---



Dado y firmado en la ciudad de Puyo, Cantón y Provincia de Pastaza, a los catorce (14) días del mes de diciembre de dos mil veinte y uno (2021)

Ab. Carlos Edmundo Manosalvas Sánchez  
**SECRETARIO GENERAL UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**  
**SECRETARIO CONSEJO UNIVERSITARIO**