

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR



REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR.

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior releva la importancia y calidad del personal docente de las instituciones de educación superior, descritas en la Sección Tercera, Título VIII, Capítulo II y en doce artículos.

Que, el Art. 150 de la Ley Orgánica de Educación Superior define los requisitos que deben observar los aspirantes a profesor titular principal o a profesor titular agregado o auxiliar;

Que, el Reglamento de Régimen Académico para las instituciones de educación superior del país, en su Art. 89. señala que los docentes del sistema de educación superior del país, a más de tener una sólida formación en las áreas de los componentes educativos y de investigación que serán de su responsabilidad, garantizarán sólidos y consistentes valores éticos reconocidos por la sociedad, así como un gran espíritu de investigación.

Que, el Estatuto de la Universidad Iberoamericana del Ecuador en sus Art. 1 y 2 de sus fines y objetivos propugna: “promover la excelencia académica”. Además, en el Título VI, Capítulo I, clasifica, caracteriza y define las exigencias para el profesor de la UNIB.E;

Que, es mandatorio armonizar los documentos legales de la universidad con las nuevas directrices estipuladas en la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada el 12 de Octubre de 2010;

Que, es necesario establecer un escalafón docente consistente en una clasificación del profesorado según su experiencia docente-administrativa, formación académica e investigativa, experiencia profesional, y competencias para dicho fin;

Que, amerita definir la permanencia y promoción docente; así como estimular su desempeño dentro de los parámetros de la excelencia académica;

Que, deben establecerse, claramente, los criterios mínimos para que el profesor sea promovido en el escalafón y de una categoría a otra: de Auxiliar a Agregado y de Agregado a Principal, garantizando la calidad en la carrera docente.

Que, debe existir una adecuada correspondencia entre el salario del docente y su categoría y escalafón, de manera que estimule el trabajo intelectual, individual y colectivo en investigación, docencia y gestión;

En ejercicio y uso de las atribuciones que le confiere el numeral siete del Art. 8 del Estatuto,

RESUELVE:

Expedir el siguiente REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR

CAPÍTULO I. OBJETO Y CARACTERÍSTICAS.

Art. 1.- El personal académico de la UNIB.E. se regirá por: la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, el Reglamento de Régimen Académico, el Estatuto de la Universidad y el presente Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador de la Universidad Iberoamericana del Ecuador;

Art. 2.- El presente Reglamento establece los principios, las normas y los procedimientos generales relativos a las exigencias y a las características de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, como: ingreso, estabilidad, ascensos, incentivos, categorías, escalafón, capacitación y perfeccionamiento, evaluación, entre otros, en la Universidad Iberoamericana del Ecuador, con el fin de promover la excelencia académica y promocionar el desarrollo del profesional y de la persona del profesor e investigador;

Art. 3. El presente reglamento será parte de la normativa que regule la contratación de trabajo que establezca la UNIB.E con los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, y en una cláusula de dicho contrato se especificará que quien lo suscribe declara conocerlo y aceptarlo;

Art. 4.- El personal académico de la UNIB.E está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, quienes, de acuerdo con el contrato, ejercerán actividades docentes o investigativas en la Universidad Iberoamericana del Ecuador, en concordancia con la normatividad vigente. El ejercicio de la cátedra podrá combinarse con actividades de investigación, de vinculación con la comunidad o con actividades de gestión, sin perjuicio de que se ostente alguna de las categorías previstas;

Art. 5.- Las **categorías** de los profesores de la UNIB.E. se definen en relación con su calificación, funciones, evaluación integral y tiempo de dedicación, lo cual estará estipulado, expresamente, en el contrato de trabajo. El **Consejo Universitario** es el

organismo encargado de decidir sobre la categoría de los profesores e investigadores;

Art. 6.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras serán: titulares, invitados, ocasionales u honorarios;

Art. 7.- **Los profesores o profesoras titulares** podrán ser: principales, agregados o auxiliares.

Art. 8.- **Los profesores titulares** con dedicación de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial ingresarán al escalafón de la UNIB.E. y, cumpliendo con los requisitos, pueden ascender de categoría;

Art. 9. **Los profesores no titulares** podrán ser: invitados, ocasionales y honorarios;

Art. 10.- El **tiempo de dedicación** puede ser: exclusiva o tiempo completo (cuarenta horas semanales), medio tiempo o semi exclusiva (veinte horas semanales), o tiempo parcial (menos de veinte horas semanales). Ningún profesor o funcionario administrativo con dedicación exclusiva o de tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente dos o más cargos de tiempo completo;

Art. 11.- Para ingresar al escalafón y ser profesor titular, se requiere tener más de 15 horas de clase.

CAPÍTULO II: FUNCIONES.

Art. 12.- En general, las funciones de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, son:

- a. Contribuir, a través de la investigación, al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la cultura;

- b. Aportar a la sociedad con acciones de vinculación, tendientes a alcanzar una sociedad equitativa y próspera;
- c. Contribuir a la formación integral de la persona del estudiante y futuro profesional;
- d. Presentar, al Consejo Directivo, su plan de trabajo para cada período académico y una vez aprobado, cumplirlo de manera obligatoria, bajo los parámetros de calidad, equidad y transparencia;
- e. Realizar acciones, solas o combinadas, de docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión, conforme al contrato de trabajo, la categoría a la que pertenece el profesor o investigador y a las políticas y directrices de la Universidad Iberoamericana del Ecuador;

Art. 13.- En la función de **Docencia** se incluye componentes educativos: asignatura, laboratorio, taller u otros; actividades de inter aprendizaje; preparación de módulos y material didáctico; atención personal a los estudiantes, y participación en comisiones de docencia;

Art. 14.- En la función de **Investigación** se incluyen: en general a la búsqueda del saber teórico o práctico de una disciplina científica, tecnológica o interdisciplinaria; presentación y exposición de artículos en eventos académicos; proyectos de investigación, publicaciones de resultados investigativos en revistas especializadas de la UNIB.E o de otras instituciones; dirección de trabajos de titulación, participación en tribunales de trabajo de titulación, y participación en comisiones de investigación;

Art. 15.- En la función de **Vinculación con la Comunidad** se incluye: asesoría, consultoría, ejecución de obras, trabajos de laboratorios; cursos y seminarios; promoción y difusión de la cultura; servicios a terceros, y participación en comisiones de vinculación con la comunidad;

Art. 16.- En la función de **Gestión Académica** se incluyen: actividades administrativas relacionadas con el ámbito y actuación académicos de la UNIB.E.

CAPÍTULO III: DE LOS DERECHOS.

Art. 17.- Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras los siguientes:

- a. Ser tratados como corresponde a su dignidad humana y profesional;
- b. Gozar de estabilidad en los términos señalados de su contrato;
- c. Tener la posibilidad de acceder a encuentros de actualización y perfeccionamiento profesional y docente, que promueva la UNIB.E;
- d. Participar en la vida universitaria y recibir estímulos económicos y académicos, conforme las políticas de la UNIB.E;
- e. Ejercer la cátedra y la investigación dentro de los parámetros de la libertad responsable. Libertad de cátedra, considerada como la facultad de los profesores para exponer los contenidos de los componentes educativos con la orientación y recursos didácticos que estimen más adecuados; libertad de investigación, considerada como la facultad de investigar sin ningún tipo de imposiciones u obstáculos, salvo lo establecido en la LOES;
- f. Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad, de acuerdo con las condiciones de la Universidad;
- g. Ser escuchado por las autoridades universitarias;

- h. Participar, en conformidad con las políticas y normas institucionales, en programas académicos de formación, capacitación, investigación, vinculación y gestión académica.
- i. Recibir, puntualmente, la remuneración que le corresponda según su categoría y modalidad de su vinculación;

Art. 18.- Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras **titulares** los siguientes:

- a. Todos los derechos descritos en el artículo anterior, y además:
- b. Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, dentro de las normas establecidas;
- c. Contar con garantías de: estabilidad, promoción, movilidad, basados en el mérito académico, en la evaluación integral, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo;
- d. Elegir y ser elegido para las representaciones de profesores/as;
- e. Ejercer cargos directivos, afines a su formación, en los órganos de gobierno institucional por elección o designación;
- f. Participar en la toma de decisiones académicas y de bienestar estudiantil, según las normas establecidas;
- g. Participar en el sistema de evaluación institucional;
- h. Acceder a los derechos de propiedad intelectual de acuerdo con el reglamento de investigación, y recibir estímulos por la participación en

actividades que generen recursos de autogestión, como lo establezca la normatividad correspondiente;

- i. Participar en los procesos de planificación y evaluación de sus labores académicas; conocer los resultados y solicitar su rectificación si hubiere lugar;
- j. Acceder al año sabático, después de seis años de labores, y acceder a becas, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo para Uso del Año Sabático;
- k. Tener acceso a licencias con sueldo por calamidad doméstica, enfermedad o maternidad, de acuerdo con la normatividad vigente;
- l. Participar de licencia sin sueldo por resolución favorable de autoridad competente;
- m. Acceder a las vacaciones, de conformidad con el calendario académico y el Código de Trabajo, y
- n. Los demás que se encuentren previstas en las leyes, Estatuto, reglamentos y disposiciones de las autoridades de la UNIBE.

CAPÍTULO IV:

DE LOS DEBERES.

Art. 19.- Son deberes de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras los siguientes:

- a. Cumplir con la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, el Reglamento de Régimen Académico, el Estatuto de la Universidad y el Reglamento del Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Iberoamericana del Ecuador;

- b. Cumplir y hacer cumplir los reglamentos y más disposiciones de la UNIB.E;
- c. Cumplir con la planificación académica institucional asignada al profesor e investigador;
- d. Cumplir las funciones, calendarios, horarios de permanencia en la institución y las actividades asignadas por las autoridades correspondientes, atendiendo a la planificación, naturaleza laboral, dedicación y categoría;
- e. Suministrar, oportunamente, la información requerida por las autoridades de la Institución;
- f. Participar en la planificación y evaluación del trabajo académico, investigativo y administrativo correspondiente;
- g. Observar un comportamiento conforme a los principios universales de la ética y la deontología profesional;
- h. Perfeccionar, permanentemente, sus competencias generales y específicas relacionadas con su función;
- i. Respetar, proteger y conservar los bienes, la información reservada y la infraestructura de la Universidad y hacer uso legítimo de ellos para los fines y funciones pertinentes;
- j. Actuar con honestidad intelectual y demostrar actualización permanente de conocimientos en las áreas de su especialización;
- k. Abstenerse a realizar, dentro de la Universidad, proselitismo político, religioso o partidista;
- l. Planificar, preparar y exponer los contenidos de las asignaturas asignadas;
- m. Preparar el material de apoyo didáctico;

- n. Evaluar y registrar el rendimiento académico y asistencia de los estudiantes en sus cátedras, de acuerdo con la reglamentación establecida por la Universidad;
- o. Participar de manera activa, en los cursos de inducción y de capacitación;
- p. Participar en los comités, dirección y corrección de los trabajos de titulación;
- q. Prestar asistencia y consultas a los estudiantes dentro de la UNIB.E, y
- r. Todos los demás que se encuentren previstos en el Reglamento respectivo.

CAPÍTULO IV:

CATEGORÍAS Y REQUISITOS PARA SER PROFESOR O PROFESORA, INVESTIGADOR O INVESTIGADORA TITULARES.

Art. 20.- Requisitos para ser profesor o profesora, investigador o investigadora titular auxiliar:

- a. Contar con título de Cuarto Nivel afín al área en que ejercerá la cátedra;
- b. Haber sido ganador del concurso público de merecimientos y oposición, al ingreso a la Universidad;
- c. Tener como mínimo dos años de experiencia docente universitaria;
- d. Haber obtenido resultados en las evaluaciones del desempeño docente equivalentes al 75%;

- e. Aprobar la prueba en informática básica: Programas de Microsoft Office e Internet.

Art. 21.- Requisitos para ser profesor o profesora, investigador o investigadora titular agregado:

- a. Tener como mínimo el grado académico de maestría, afín al área en que ejercerá la cátedra;
- b. Haber sido ganador del concurso público de merecimientos y oposición, cuando ingresó a la Universidad como profesor;
- c. Tener como mínimo dos años de experiencia docente como profesor;
- d. Mantener resultados en las evaluaciones del desempeño docente equivalentes al 75%, en calidad de profesor Titular Auxiliar;
- e. Haber realizado un trabajo de investigación, en calidad de investigador auxiliar, avalizado por la Dirección de Investigación de la UNIBE;
- f. Aprobar la prueba en informática básica: Programas de Microsoft Office e Internet.

Art. 22.- Requisitos para ser profesor o profesora, investigador o investigadora titular principal:

- a. Tener título de postgrado correspondiente a maestría o doctorado Ph.D. (o su equivalente) en el área afín en que ejercerá la cátedra;

- b. Haber realizado, o publicado obras de relevancia o artículos en revistas científicas en el área afín a la que ejerció la cátedra, individual o colectivamente, en los últimos cinco años;
- c. Haber sido ganador del concurso público de merecimientos y oposición, cuando ingresó a la Universidad.
- d. Tener como mínimo cuatro años de experiencia docente;
- e. Mantener resultados en las evaluaciones del desempeño docente equivalentes al 75%, en calidad de profesor Titular.
- f. Haber realizado un trabajo de investigación, en calidad de profesor;
- g. Aprobar el examen de suficiencia en comprensión lectora en un idioma extranjero: inglés o francés, y,
- h. Aprobar la prueba de suficiencia en informática básica: Programas de Microsoft Office e Internet.

CAPÍTULO V: DEL PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR

Art. 23.- El personal académico no titular es: invitados, ocasionales y honorarios;

Art. 24.- Requisitos para ser profesor o profesora, investigador o investigadora a tiempo parcial.

- a. Tener el grado académico de cuarto nivel, afín al área en que ejercerá la cátedra;

- b. Ser ganador del concurso público de merecimientos y oposición;
- c. Tener como mínimo dos años de experiencia docente universitaria;
- d. Para mantenerse como profesor o profesora a tiempo parcial o por pago de honorarios en la UNIB.E, debe haber obtenido resultados en las evaluaciones del desempeño docente, del período académico inmediato anterior, equivalentes al 75%, como mínimo;

Art. 25.- Requisitos para ser profesor o profesora, investigador o investigadora invitados.

- a. Acreditar experiencia profesional nacional o internacional;
- b. Ser designado por el Consejo Directivo, a petición justificada de las autoridades;
- c. Comprometerse a laborar en la UNIB.E, de manera temporal;

Art. 26.- Requisitos para ser profesor o profesora, investigador o investigadora honorarios.

- a. Tener doctorado de post grado equivalente a Ph.D;
- b. Gozar de prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial;
- c. Ser designado por el Consejo Universitario a petición justificada del Consejo Directivo;

Art. 27.- Las funciones, tiempo de dedicación y demás especificaciones correspondientes al personal académico no titular, se especificarán en el respectivo contrato;

Art. 28.- La UNIB. E promoverá la participación de estudiantes desde el tercer curso de carrera, que hayan obtenido un promedio de calificaciones igual o mayor que ocho sobre diez, en calidad de Ayudantes de Cátedra;

**CAPÍTULO VI:
NIVELES DE ESCALAFÓN.**

Art. 29.- El profesor o profesora y el investigador o investigadora titulares, a más de tener la posibilidad de ascender de categoría docente, puede ir ascendiendo en los niveles de escalafón;

Art. 30.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras titulares podrán ascender al escalafón inmediato superior, transcurridos al menos tres años de laborar ininterrumpidamente en el nivel de escalafón inferior, con sujeción al artículo siguiente, a excepción de los profesionales que ingresan al primer nivel escalafonario con sujeción a la tabla descrita en el Art, siguiente;

Art. 31.- En la UNIB.E, existirán diez niveles de escalafón, de acuerdo con la siguiente especificación:

NIVELES DE ESCALAFÓN	BENEFICIARIOS
PRIMERO	Profesor o profesora e investigador o investigadora titulares auxiliares.
SEGUNDO	Profesor o profesora e investigador o investigadora titulares agregados.
TERCERO	Profesor o profesora e investigador o investigadora titulares principales.
CUARTO	Profesor o profesora e investigador o investigadora titulares principales 1.
QUINTO	Profesor o profesora e investigador o investigadora titulares principales 2.
SEXTO	Profesor o profesora titulares principales 3.
SÉPTIMO	Profesor o profesora titulares principales 4.
OCTAVO	Profesor o profesora titulares principales 5.
NOVENO	Profesor o profesora titulares principales 6.
DÉCIMO	Profesor o profesora titulares principales 7.

Art. 32.- Los profesores y profesoras e investigadores o investigadoras titulares tienen derecho a ascender en escalafón partiendo del salario mínimo de \$ 1100,00 que corresponde al profesor auxiliar, a \$1.400,00 al profesor agregado y a \$1.800,00 al profesor principal. Los ascensos, hasta el décimo, tendrán un incremento del 2% en relación con la ubicación anterior. El ascenso se realizará a petición del interesado;

Art. 33.- Obtención de la categoría de profesor o investigador titular principal

1.- La categoría de profesor titular principal 1 se obtiene cuando ha cumplido 3 años como profesor o profesora, investigador o investigadora titular principal y su ubicación sea superior al tercer cuartil (75%) de las evaluaciones durante ese período;

Art. 34.- Obtención de la categoría de profesor o investigador titular principal

2.- La categoría de profesor titular principal 2 se obtiene cuando ha cumplido 3 años como profesor o profesora, investigador o investigadora titular principal 1 y su ubicación sea superior al tercer cuartil (75%) de las evaluaciones durante ese período;

Art. 35.- Obtención de la categoría de profesor o investigador titular principal

3.- La categoría de profesor o profesora, investigador o investigadora titular principal 3 se obtiene cuando ha cumplido 3 años como profesor principal 2 y su ubicación sea superior al tercer cuartil (75%) de las evaluaciones durante ese período;

Art. 36.- Obtención de la categoría de profesor o investigador titular principal

4.- La categoría de profesor o profesora, investigador o investigadora titular principal 4 se obtiene cuando ha cumplido 3 años como profesor titular principal 3 y su ubicación sea superior al tercer cuartil (75%) de las evaluaciones durante ese período;

Art. 37.- Obtención de la categoría de profesor o investigador titular principal

5.- La categoría de profesor o profesora, investigador o investigadora titular principal 5 se obtiene cuando ha cumplido 3 años como profesor titular principal 4 y su

ubicación sea superior al tercer cuartil (75%) de las evaluaciones durante ese periodo;

Art. 38.- Obtención de la categoría de profesor o investigador titular principal

6.- La categoría de profesor o profesora, investigador o investigadora titular principal 6 se obtiene cuando ha cumplido 3 años como profesor principal 5 y su ubicación sea superior al tercer cuartil (75%) de las evaluaciones durante ese periodo;

Art. 39.- Obtención de la categoría de profesor o investigador titular principal

7.-La categoría de profesor o profesora, investigador o investigadora titular principal 7 se obtiene cuando ha cumplido 3 años como profesor principal 6 y su ubicación sea superior al tercer cuartil (75%) de las evaluaciones durante ese periodo;

CAPÍTULO VII: DEL CONCURSO DE MERECEMIENTOS Y OPOSICIÓN.

Art. 40.- Para acceder a profesor o profesora, investigador o investigadora titular de la UNIB.E, se partirá por el concurso público de merecimientos y oposición que será convocado a través de, al menos, dos medios de comunicación escrito masivo y en la red electrónica del Sistema Nacional de Información de la

Educación Superior del Ecuador de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación;

Art. 41.- La UNIB.E para realizar el concurso de merecimientos y oposición se sujetará a lo establecido en el Estatuto y en este Reglamento para el Concurso de Merecimientos y Oposición;

Art. 42.- El Director Académico conjuntamente con el Secretario académico acreditarán con sus firmas el cumplimiento de la reglamentación y del proceso;

Art. 43.- El proceso para el Concurso de Merecimientos y Oposición para profesores y profesoras e investigadores o investigadoras, es el siguiente:

- a. El Consejo Directivo, en base a las evaluaciones de los docentes del período anterior al concurso, define las vacantes de docentes con las respectivas asignaturas. Así mismo, analiza y decide sobre el pedido de nuevos docentes solicitados por los Directores de Escuela;
- b. El Director Administrativo - Financiero recepta la decisión del Consejo Directivo y realiza la **convocatoria pública** para el Concurso de Merecimientos y Oposición de profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, con la suficiente anticipación para concluir con todo el proceso al menos en 3 semanas antes de iniciado determinado período académico;
- c. La unidad de Recursos Humanos recepta y organiza las carpetas de los candidatos;
- d. La Secretaría Académica selecciona aquellas carpetas que reúnan los siguientes requisitos:
 - De preferencia grados académicos de cuarto nivel, debidamente registrados en la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación;
 - Respaldos, al menos, de los títulos profesionales y de los grados académicos;
 - Por lo menos, dos años de experiencia docente **universitaria**;
 - Que los CV. concuerden con los requisitos de la convocatoria (perfil del cargo);
 - El Procurador – Secretario General: confirma la autenticidad de los documentos y los avala con su firma;
- e. La Secretaría Académica envía un resumen de las carpetas pre seleccionadas junto con los CVs al Director Académico para las asignaturas básicas o al Director de Escuela para las asignaturas de las carreras, de acuerdo con el siguiente formato:

DATOS GENERALES.

PARA LAS ASIGNATURAS BÁSICAS:

**PARA LA ESCUELA DE:
ASIGNATURAS:**

REMITE: / (NÚMERO DE CARPETAS, SOBRE NÚMERO DE RECIBIDAS)

FECHA DE PRESENTACIÓN:

ASPECTOS	PUNTAJE	CANDIDATO 1	CANDIDATO 2	CANDIDATO 3
ESTUDIOS SUPERIORES: <ul style="list-style-type: none">▪ Licenciado/Título Profesional▪ Especialista▪ Magister▪ Doctorado equivalente a PhD	 6 7 8 10			
EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA: <ul style="list-style-type: none">▪ DE 1 A 3 AÑOS▪ DE 4 A 6 AÑOS▪ DE 7 A 9 AÑOS▪ MÁS DE 10	 3 4 5 6			
EXPERIENCIA PROFESIONAL: <ul style="list-style-type: none">▪ DE 1 A 5 AÑOS▪ MÁS DE 5 AÑOS.	 1 2			
PUBLICACIONES: <ul style="list-style-type: none">▪ De 1 a 2▪ Más de 2	 1 2			

TOTAL: /20

OBSERVACIONES: (A MÁS DE LAS DETECTADAS POR LA SECRETARÍA ACADÉMICA O POR EL PROCURADOR - SECRETARIO GENERAL , DETALLAR EL AÑO Y LA INSTITUCIÓN EN LA QUE SE OBTUVIERON LOS TÍTULOS Y GRADOS)

.....

.....

.....

PARA SEGUIR CON EL PROCESO, EL ASPIRANTE DEBERÁ TENER UN MÍNIMO DE 16/20.

- f. El Director Académico para los requerimientos de asignaturas básicas o el Director de Escuela para las asignatura de las carreras, mantienen una entrevista personal con cada candidato y detectan los siguientes aspectos que serán consignados en el formato adjunto:

DATOS GENERALES.
ASIGNATURAS BÁSICAS:
PARA LA ESCUELA DE: ASIGNATURAS VACANTES:
FECHA DE PRESENTACIÓN:

ASPECTOS	PUNTAJE	CANDIDATO 1	CANDIDATO 2	CANDIDATO 3
SOLVENCIA EN EL ÁREA: ▪ BUENA ▪ MUY BUENA	4 5			
CONOCIMIENTOS EN RELACIÓN CON LA ASIGNATURA: ▪ BUENA ▪ MUY BUENA	5 6			
ACTITUD PROACTIVA: ▪ BUENA ▪ MUY BUENA	2 3			
PRESENTACIÓN PERSONAL: ▪ BUENA ▪ MUY BUENA	2 3			
LENGUAJE FLUIDO Y ADECUADO ▪ BUENO ▪ MUY BUENO	2 3			

TOTAL: /20

OBSERVACIONES:

PARA SEGUIR CON EL PROCESO, EL ASPIRANTE DEBERÁ TENER UN MÍNIMO DE 16/20

g. El Director Académico o el Director de Escuela, si se tratan de asignaturas básicas o de carrera, para cada caso organizan un Comité conformado por su persona quien preside el Concurso de Oposición, dos profesores del área vacante y un estudiante de la Escuela. La exposición puede realizarse, en el mejor de los casos, ante un curso:

- Con cinco días hábiles de anticipación, previa a la fecha del concurso, el Director Académico o el Director de Escuela entregan al candidato tres temas relacionados con la asignatura, para que los prepare;
- El día del Concurso de Oposición se sortea el tema que será expuesto por el candidato;
- Ante la presencia del Comité del Concurso de Oposición el candidato expone el tema en treinta minutos, dejando 15 minutos posteriores para absolver preguntas;
- Cada miembro de la Comisión llena el cuadro de calificación adjunto y el Director de la Escuela o el Director Académico, según el caso, integran dichas calificaciones en un promedio;
- El Director de Escuela o el Director Académico envía a Secretaría Académica cuatro informes: los informes parciales de la Comisión y el informe que los integra.

DATOS GENERALES.

NOMBRE DEL ASPIRANTE:

ASIGNATURAS BÁSICAS:

**PARA LA ESCUELA DE:
ASIGNATURAS VACANTES:**

FECHA DE PRESENTACIÓN:

INDICADORES	RARA VEZ 1	CON FRECUENCIA 2	SIEMPRE 3
1. Contribuye a crear un ambiente propicio de motivación y actitud expectante, para optimizar la eficiencia en el aprendizaje.			
2. Demuestra calidad en los contenidos: actualizados, amplios y adecuados al tema.			
3. Expone el tema, con claridad y seguridad.			
4. Respalda los conceptos con bibliografía.			
5. Hace preguntas, de manera oportuna y precisa.			
6. Utiliza oportuna y adecuadamente ejemplificaciones y aplicaciones.			
7. Estimula para que el estudiante, sea parte activa y creativa en el grupo.			
8. Utiliza de ayudas educativas, que clarifican y refuerzan el aprendizaje.			
9. Mantiene la disciplina en el grupo.			
10. Respeta y atiende a la diversidad			

TOTAL: /30

OBSERVACIONES:

.....
.....

PARA SEGUIR CON EL PROCESO, EL ASPIRANTE DEBERÁ TENER UN MÍNIMO DE 25/30.

f. DIRECTOR DE ESCUELA (Representante de la comisión)

f. PROFESOR 1

f. PROFESOR 2

f. ESTUDIANTE

- h. Posterior al Concurso de Oposición, el (los) candidato(s) asiste (n) a una entrevista con las más altas autoridades de la Universidad: la Cancillería y el Rectorado, en forma conjunta. El informe consensuado entre la Cancillería y el Rectorado, se envía a la Secretaría Académica;

DATOS GENERALES:
ASIGNATURAS BÁSICAS:
PARA LA ESCUELA DE: ASIGNATURAS VACANTES:
FECHA DE PRESENTACIÓN:

ASPECTOS	PUNTAJE	CANDIDATO 1	CANDIDATO 2	CANDIDATO 3
PRESENTACIÓN PERSONAL: ▪ BUENA ▪ MUY BUENA	 3 5			
LENGUAJE FLUIDO Y ADECUADO • BUENO • MUY BUENO	 7 8			
HABILIDAD PARA ESTABLECER RELACIONES PERSONALES: ▪ BUENA ▪ MUY BUENA	 6 7			
SEGURIDAD PERSONAL - PROFESIONAL ▪ BUENA ▪ MUY BUENA	 8 10			

TOTAL: /30

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

- i. La Secretaría Académica junto con el Director Académico y con el aval del Procurador - Secretario General envía los Currículums vitae, sus respaldos y todos los informes, para que el Consejo Directivo emita su criterio sobre el Concurso de Merecimientos y Oposición para llenar las vacantes de profesor o profesora e investigador o investigadora.

DATOS GENERALES.**ASIGNATURAS BÁSICAS:****PARA LA ESCUELA DE:
ASIGNATURAS VACANTES:****FECHA DE PRESENTACIÓN:**

ASPECTOS	PUNTAJE	CANDIDATO 1	CANDIDATO 2	CANDIDATO 3
	
RESULTADOS DE LA DOCUMENTACIÓN	/20			
RESULTADOS DE LA DIRECCIÓN DE ESCUELA	/20			
RESULTADOS DEL CONCURSO DE MERECEMIENTOS Y OPOSICIÓN	/30			
RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	/30			

LOS CANDIDATOS QUE ENCAJEN EN LA POLÍTICA DE “ACCIÓN AFIRMATIVA”, TENDRÁN 2 PUNTOS ADICIONALES AL TOTAL.

TOTALES:	/100	/100	/100
-----------------	-------------	-------------	-------------

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

- **PARA SER TRATADO POR EL CONSEJO DIRECTIVO, EL ASPIRANTE DEBERÁ TENER UN MÍNIMO DE 70/100.**

j. El Consejo Directivo, en sesión ordinaria, da su criterio sobre las candidaturas para llenar las vacantes de profesor o profesora e investigador o investigadora y emite la siguiente resolución a más de constar en la respectiva acta. Suscriben el Secretario del Consejo Directivo y el Procurador - Secretario General;

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO:

CRITERIO POSITIVO A FAVOR

DE:.....

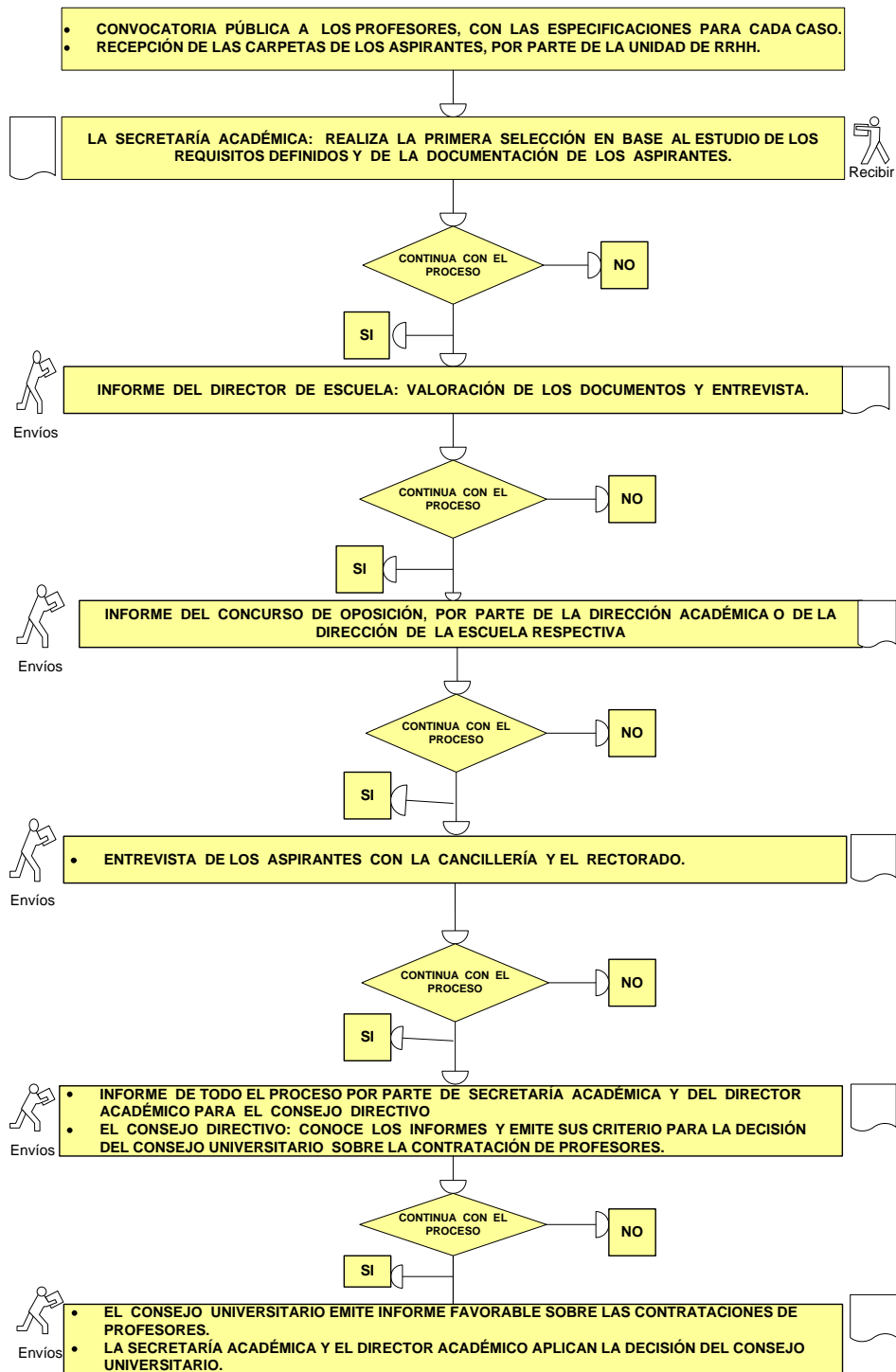
ASIGNATURAS:.....

f. SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO

AVAL DEL PROCURADOR - SECRETARIO GENERAL.

- k. El Consejo Universitario, para el caso de los docentes titulares, y no titulares decide y autoriza a quién o a quienes se extiendan los contratos respectivos,
- l. El Secretario del Consejo Universitario da a conocer los resultados al Director Académico y al Director de Secretaría Académica, para la aplicación de la decisión del Consejo Universitario.

PROCESO DEL CONCURSO DE MEREcimientos Y OPOSICIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESORES



CAPÍTULO VIII: DE LA EVALUACIÓN

Art. 44.- Todos los profesores y profesoras e investigadores o investigadoras de la UNIB.E se someterán a una evaluación integral por período académico y por asignatura impartida;

Art. 45.- Los objetivos generales de la evaluación integral a los profesores y profesoras e investigadores o investigadoras, son: valorar el desempeño académico, detectar competencias afines a programas o proyectos desarrollados por la Universidad, identificar las falencias y requerimientos de capacitación y perfeccionamiento, y contar con datos objetivos para la promoción en las categorías y en el escalafón;

Art. 46.- Los requisitos generales indispensables para todo proceso de evaluación a los profesores y profesoras e investigadores o investigadoras, serán: la objetividad, claridad y transparencia en el diseño, aplicación y procesamiento de los datos de la evaluación, y la difusión, a los implicados, sobre: los propósitos, parámetros, procedimientos y los resultados de la evaluación;

Art. 47.- Si la primera evaluación integral por período académico no alcanza los parámetros establecidos para continuar en las funciones de profesores y profesoras e investigadores o investigadoras, el profesional será condicionado por el Consejo Directivo; igual sucederá con una segunda evaluación no satisfactoria, y a la tercera evaluación no satisfactoria será removido de sus funciones por parte del Consejo Directivo. El profesional tiene derecho a ser escuchado;

Art. 48.- La evaluación incluye cuatro componentes:

- a. Autoevaluación a cargo del profesor o investigador (Autoevaluación);
- b. Evaluación al profesor, por cada componente educativo, por parte del estudiante (Heteroevaluación);
- c. Evaluación de los pares de las carreras, programas o proyectos. Para los docentes se evaluará sobre el desempeño en aula y otras competencias extra curriculares. Para los investigadores sobre: diseño y ejecución de proyectos investigativos, y la calidad de los productos y el cumplimiento de lo previsto en el diseño de los proyectos (Coevaluación);
- d. Evaluación por los directivos de la correspondiente unidad académica o unidad de investigación. (Coevaluación);

Art. 49.- Las autoridades académicas serán evaluadas por el Consejo Directivo en relación con sus funciones, sus competencias de desempeño y los resultados de su gestión.

Art. 50.- La evaluación en relación con la gestión administrativa y las acciones de vinculación con la comunidad realizará el Consejo Directivo, previo informes de las respectivas unidades, en relación con las funciones y proyectos asignados: en su estructuración, procesos y resultados;

Art. 51.- Para la evaluación de la investigación se aplicará la siguiente tabla:

COMPONENTE	PUNTAJE
Autoevaluación	20
Evaluación por pares	50
Evaluación del Consejo Directivo	30
TOTAL	100

Art. 52.- Los aspectos a considerarse para la **Evaluación Integral al Docente**, son los siguientes:

COMPONENTE	Puntaje
Autoevaluación	15
Evaluación Estudiantil	25
Evaluación del Directivo	35
Evaluación de Pares Académicos	25
TOTAL	100

PARA SER RECONTRATADO, EL PROFESOR REQUERIRÁ UN MÍNIMO DE 80/ 100 EN CADA ASIGNATURA O COMPONENTE EDUCATIVO:

Art. 53.- Las responsabilidades para valorar los distintos componentes para la evaluación integral al docente, son:

- a. **AUTOEVALUACIÓN.**- Todo profesor para cada una de sus asignaturas o componentes educativos;
- b. **EVALUACIÓN ESTUDIANTIL.**- Todos los estudiantes que se encuentran recibiendo las asignaturas o componentes educativos de sus profesores;
- c. **EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO:** Se refiere a la detección, por parte del directivo: Director Académico o Director de Escuela de la unidad académica de las asignaturas o componentes educativos, relacionada con desempeño docente en el aula y otras competencias;
- d. **EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS:**
Se refiere a la aplicación de un instrumento que realiza el docente para

valorar la participación, la colaboración y la relación interpersonal entre docentes;

Art. 54.- Para la **auto evaluación**, el profesor debe entregar la siguiente ficha llena, una por cada asignatura o componente educativo de su responsabilidad de cada período académico, en el plazo indicado en el calendario académico:

AUTO EVALUACIÓN DEL PROFESOR

DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

NOMBRE DEL PROFESOR: PERÍODO ACADÉMICO: AÑO ACADÉMICO: ASIGNATURA O COMPONENTE EDUCATIVO: FECHA:

INDICADORES	NUNCA 1	RARA VEZ 2	ALGUNAS VECES 3	CON FRECUENCIA 4	SIEMPRE 5
COMPETENCIAS DE GESTIÓN DOCENTE: 1. Creo un ambiente favorable para el aprendizaje. 2. Las actividades que realizo en el aula son coherentes con la asignatura. 3. Estimulo el cumplimiento de actividades extra aula: auto aprendizaje, consultas, observación... 4. Demuestro dominio de la asignatura. 5. Explico los criterios de					

evaluación que emplearé y analizo con mis estudiantes los resultados de las evaluaciones.					
<p>COMPETENCIAS SOCIO – PEDAGÓGICAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asisto puntualmente a clases. 2. Empiezo las actividades docentes con puntualidad. 3. Trato a los estudiantes con respeto. 4. Promuevo el trabajo en equipo. 5. Demuestro paciencia y tolerancia. 					
<p>COMPETENCIAS DE REFUERZO POSITIVO A HABILIDADES BÁSICAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aliento la reflexión y la crítica de los estudiantes. 2. Respeto las diferencias individuales. 3. Aliento la iniciativa y creatividad del estudiante. 4. Manejo adecuadamente los conflictos. 5. Fomento actitudes de liderazgo y emprendimiento. 					

TOTAL: /5 =

Art. 55.- Para la **evaluación al profesor por parte del estudiante**, la Secretaría Académica recepta en las aulas las evaluaciones de los estudiantes al profesor de cada asignatura o componente educativo, de acuerdo con la siguiente ficha:

EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL PROFESOR

DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

NOMBRE DEL PROFESOR: ASIGNATURA O COMPONENTE EDUCATIVO: CARRERA: ESCUELA: PERÍODO ACADÉMICO: AÑO ACADÉMICO: FECHA:
--

	INDICADORES	NUNCA 1	RARA VEZ 2	ALGUNAS VECES 3	CON FRECUENCIA 4	SIEMPRE 5
1.	El profesor entrega y analiza oportunamente el syllabus.					
2.	Los conocimientos impartidos por el profesor están relacionados con la asignatura.					
3.	El profesor vincula la nueva información o problema con lo aprendido previamente por el estudiante.					
4.	Los conocimientos impartidos por el profesor son claros y pertinentes.					
5.	El profesor interrelaciona los temas, logrando unidad y coherencia.					
6.	El profesor respalda los conocimientos con bibliografía.					
7.	El profesor imparte la asignatura con metodologías que ayudan a la comprensión.					
8.	El profesor facilita la participación de los estudiantes en clases.					

9.	El profesor mantiene permanente motivación por la asignatura.					
10.	El profesor atiende a los estudiantes en la solución de dudas y problemas de la asignatura.					
11.	El módulo está presentado con calidad: ortografía, es claro y refuerza el aprendizaje.					
12.	El profesor maneja, adecuadamente, la voz y gestos.					
13.	El profesor sabe manejar conflictos en el aula.					
14.	El profesor estimula el análisis y crítica a la asignatura impartida.					
15.	El profesor impulsa la creatividad y el espíritu emprendedor de los estudiantes.					
16.	El profesor considera las diferencias de personalidad y de aprendizaje de los estudiantes.					
17.	El profesor evalúa, permanentemente, sobre lo tratado en clases.					
18.	El profesor entrega y analiza, oportunamente, los resultados de las evaluaciones.					
19.	El profesor llega puntual a clases.					
20.	El profesor cumple con el período completo de clases.					

TOTAL: /4 =

Art. 56.- Para la **evaluación del directivo al profesor** de cada asignatura o componente educativo, actúa el Director de carrera para el caso de asignaturas o componentes educativos de la especialización o el Director Académico para las asignaturas básicas: generales o humanísticas, de acuerdo con la siguiente ficha de evaluación:

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EL AULA POR PARTE DEL DIRECTIVO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

NOMBRE DEL PROFESOR: ASIGNATURA O COMPONENTE EDUCATIVO: ESCUELA: CARRERA: PERÍODO ACADÉMICO: AÑO ACADÉMICO: FECHA:
--

INDICADORES	NUNCA 1	RARA VEZ 2	ALGUNAS VECES 3	CON FRECUENCIA 4	SIEMPRE 5
EL PROFESOR EN SU GESTIÓN EN EL AULA:					
1. Contribuye a crear un ambiente propicio de motivación y actitud expectante, para optimizar la eficiencia en el aprendizaje.					
2. Demuestra calidad en los contenidos: actualizados, amplios y adecuados al tema.					
3. Expone el tema, con claridad y seguridad.					
4. Respalda los conceptos con bibliografía.					
5. Vincula la nueva información o problema, con lo aprendido previamente por el estudiante.					
6. Hace preguntas, de manera oportuna y precisa.					
7. Aclara los contenidos difíciles de la materia, para facilitar su comprensión.					
8. Utiliza oportuna y adecuadamente ejemplificaciones y aplicaciones.					
9. Utiliza metodologías que favorecen el aprendizaje y la					

investigación.					
10. Estimula para que el estudiante, sea parte activa y creativa en la clase.					
11. Explicita, teórica o prácticamente, principios educativos y valores.					
12. Utiliza de ayudas educativas, que clarifican y refuerzan el aprendizaje.					
13. Mantiene la disciplina en la clase.					
14. Respeta y atiende a la diversidad					
15. Es tolerante y tiene buen manejo de conflictos.					
16. Maneja adecuadamente su voz y gestos.					
17. El profesor asiste normalmente y con puntualidad a clases.					
18. El profesor lleva un registro de asistencia de los estudiantes, por cada período.					
19. El profesor entrega oportunamente las calificaciones de los estudiantes.					
20. El docente presenta con puntualidad las asignaturas encomendadas (Módulos, Syllabus, Otros)					
21. El docente recupera las clases de las horas perdidas.					

TOTAL: / 3 =

Art. 57.- Para la EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS, la realiza un docente para conocer el grado de participación, colaboración y relación entre docentes, de acuerdo con la ficha siguiente:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE PARES ACADÉMICOS

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL PROFESOR: PERÍODO ACADÉMICO: AÑO ACADÉMICO: ASIGNATURA O COMPONENTE EDUCATIVO: FECHA:

INDICADORES	NUNCA 1	RARA VEZ 2	ALGUNAS VECES 3	CON FRECUENCIA 4	SIEMPRE 5
1. El docente muestra una tendencia a contribuir, desarrollar e implementar nuevas ideas, métodos en el desarrollo de las actividades.					
2. El docente demuestra habilidad para relacionarse con sus colegas y manejar situaciones de conflicto.					
3. El docente es respetuoso y cordial en el trato con los compañeros.					
4. El docente es respetuoso y tolerante con criterios y planteamientos distintos a los suyos.					
5. El docente observa de manera cuidadosa las normas, los reglamentos y el Estatuto de la Universidad vigente.					
6. El docente demuestra plucritud y exactitud en los trabajos y productos solicitados.					

7. El docente acude a los órganos regulares para solicitar información y respeta las respectivas instancias universitarias.					
8. El docente demuestra un buen desempeño general y no permite que los asuntos personales interfieran con su trabajo.					
9. El docente colabora de manera proactiva en todas las actividades universitarias.					
10.El docente colabora de manera espontánea en situaciones urgentes.					
11.El docente es participativo, proactivo y plantea alternativas a los temas que se abordan en sesiones de trabajo académico de la Carrera. (direcciones o lecturas de trabajos de titulación).					
12.El docente demuestra un buen desempeño en la investigación formativa y/o generativa compartiendo los logros con sus compañeros de trabajo.					
13.El docente demuestra un buen desempeño en la administración y gestión docente en la unidad académica o administrativa institucional interna o externa.					
14.El syllabus y módulo elaborados por el profesor concuerdan con los parámetros establecidos y con la política de calidad de la Universidad.					
15.El docente asiste a cursos realizados o delegados por la universidad.					

16. Realiza acciones o expresiones que afecten gravemente la imagen de la Universidad.					
17. El docente manifiesta actitudes de identidad con la Universidad.					

TOTAL:

Art. 58.- La Dirección Académica tiene la responsabilidad de integrar en un total todos los resultados parciales de la evaluación integral realizada al profesor, por cada período académico y asignatura o componente educativo.

REPORTE DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DOCENTE.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

NOMBRE DEL PROFESOR: PERÍODO ACADÉMICO: AÑO ACADÉMICO: ASIGNATURA: FECHA:

EVALUACIÓN.

ASPECTOS	PUNTAJES
Autoevaluación	/15
Evaluación Estudiantil	/25
Evaluación del Directivo: desempeño en el aula y otras competencias.	/35
Evaluación de Pares Académicos	/25
TOTAL	/100

Art. 59.- Para permanecer en la UNIB.E. el profesor debe obtener en la evaluación integral, el puntaje mínimo de 70/100;

Art. 60.- Una vez que el Consejo Directivo conoce la evaluación integral de los profesores y profesoras e investigadores o investigadoras, que es procesada por la Dirección Académica, estudia caso por caso y elabora un informe por cada profesional y componente educativo. De ser necesario realiza las recomendaciones a las decisiones sobre permanencia o remoción. Este informe se difunde a los directivos de las carreras y a cada profesional evaluado, en el plazo de ocho días a partir de las decisiones de dicho Consejo;

Art. 61.- El profesor o investigador que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá manifestar sus puntos de vista al Consejo Directivo en el término de 4 días de recibir el informe. Dicho Consejo, en el término de 5 días, emitirá una resolución definitiva, luego de contrastar los argumentos del apelante;

CAPÍTULO IX: CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

Art. 62.- La UNIB.E., en sus programaciones anuales contemplará tanto la capacitación y perfeccionamiento para sus profesores o profesoras y para los investigadores o investigadoras, como la necesaria previsión presupuestaria;

Art. 63.- Las áreas que la UNIB.E. contemplará para la capacitación y perfeccionamiento de sus profesores o profesoras y de sus investigadores o investigadoras, estarán en relación con: las políticas de la Universidad, los requerimientos de los beneficiados, el reforzamiento de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones, y los avances científicos – tecnológicos;

Art. 64.- La asistencia a los eventos de capacitación y perfeccionamiento que la UNIB.E. programe para sus profesores o profesoras y sus investigadores o

investigadoras, serán considerados, por el Consejo Directivo, en la evaluación al profesional, por la asistencia y resultados de las evaluaciones;

CAPÍTULO X: REMUNERACIONES.

Art. 65.- La remuneración mensual que recibirá un profesor o profesora e investigador o investigadora de la UNIB.E. integra las siguientes variables:

- a) Los títulos profesionales o grados académicos;
- b) La categorización académica de la universidad;
- c) El Escalafón;
- d) El tiempo de dedicación;
- e) Los resultados de las evaluaciones.

Art. 66.- La remuneración mensual de un profesor o profesora e investigador o investigadora titulares, según **las categorías**, será: del 3,32% del salario mínimo vital para la categoría de Titular Auxiliar de Tiempo Completo. El Titular Agregado de Tiempo Completo tendrá el 10% más en relación con la categoría anterior, y el Titular Principal a Tiempo Completo tendrá el 20% en relación con la categoría anterior;

Art. 67.- El profesor o profesora e investigador o investigadora titulares de tiempo completo, a más de ascender por categorías, tiene la posibilidad de ascender en **el Escalafón**, de acuerdo con la siguiente tabla;

Art. 68.- El Consejo Directivo de la Universidad analiza y decide, en base a elementos comprobables, sobre el otorgamiento de bonos a los docentes, como compensación variable, de conformidad con las siguientes variables:

- a. Bono de desempeño académico.- Todo docente de la Universidad tiene derecho a beneficiarse de este bono, siempre que la evaluación académica de determinada asignatura correspondiente al año inmediato anterior a la aplicación sea, al menos, de 90/100. Existe una tabla de compensación variable de conocimiento público;
- b. Bono de antigüedad.- Los profesores con contrato ocasional que han permanecido en la Universidad en los cinco últimos años, se entienden con excelentes calificaciones, tienen derecho a una bonificación por antigüedad, conforme la tabla adjunta. Este bono no se aplica a los profesores titulares;
- c. Bono por publicaciones.- Los profesores que, a criterio del Comité de Publicaciones de la Universidad y del Consejo Directivo, que hayan elaborado los módulos de asignaturas que exige la Universidad o tenga algún elemento publicable que respondan a los requisitos definidos por la institución, se harán acreedores a una bonificación del 5% sobre su mensualidad;

TABLA DE COMPONENTE VARIABLE:

BONOS	VALOR DEL BONO POR HORA
Desempeño académico de 1 año. (mínimo 90/100)	\$ 1,00
Antigüedad (5 años o más)	\$ 1,50
Publicación	5% de la mensualidad

Estas remuneraciones serán revisadas anualmente;

Art. 69.- Si un profesor o profesora e investigador o investigadora, con contrato ocasional, mejora su título profesional o grado académico, la Universidad le reconocerá remunerativamente, de manera inmediata a la presentación del título;

Art. 70.- El procedimiento para el pago.- En general, para cualquier pago a los profesores de tiempo ocasional, se realiza con la presentación de facturas, de acuerdo con el siguiente detalle:

- a. La presentación de las facturas actuales, a nombre del profesor y autorizadas por el SRI, se realizará hasta el 25 de cada mes. Estas facturas no se presentarán con borrones, repisados o manchones;
- b. El Departamento de Contabilidad emitirá los valores correspondientes de pago, de acuerdo con un rol mensual que responde a las horas de trabajo mensual registradas en la Secretaría Académica;
- c. Los pagos por dirección de trabajos de titulación para los profesores ocasionales de tiempo parcial, menos de 10 horas, responden al informe del Director de Escuela y al aval del Director Académico. Similar procedimiento se sigue para el pago a profesores que dictan seminarios o cursos de inter semestre;

Art. 71.- La jubilación de los profesor o profesora e investigador o investigadora, se regirá a lo establecido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 72.- La cesación de los profesor o profesora e investigador o investigadora titulares de tiempo completo o de medio tiempo, así como los demás profesores e investigadores, se sujetará a lo definido en cada contrato de trabajo y a lo estipulado en el Código de Trabajo.

CAPÍTULO XI: AÑO SABÁTICO

Art. 73.- Luego de seis años de labores ininterrumpidas, los profesores titulares principales con dedicación a tiempo completo podrán solicitar hasta doce meses de permiso para realizar trabajos de investigación de interés institucional, de preferencia con base en Convenios suscritos por la Universidad Iberoamericana del Ecuador o para realizar estudios. El Consejo Universitario analizará y aprobará el plan

académico que presente el profesor o profesora e investigador o investigadora. En caso de aprobación, la Universidad pagará las remuneraciones y demás emolumentos que le corresponde percibir mientras haga uso de este derecho;

Art. 74.- La UNIBE concederá comisión de servicios para el Año Sabático a un máximo de dos docentes titulares principales por año. Con este propósito constará en el presupuesto anual de la institución, las partidas que cubran su financiamiento;

Art. 75.- Las Unidades Académicas de la UNIBE seleccionarán, anualmente, a un docente en calidad de candidato, que reúna los requisitos exigidos para acogerse al Año Sabático;

Art. 76.- Los requisitos para que el profesor o profesora e investigador o investigadora pueda optar por la comisión de servicios para el Año Sabático, son las siguientes:

- a. Acreditar, al menos, seis años de labores académicas ininterrumpidas, con excelentes calificaciones;
- b. No haberse acogido a comisión de servicios en el año anterior a la aplicación;
- c. Presentar solicitud al Consejo Universitario y adjuntar el proyecto de investigación o el plan de estudios a desarrollar;
- d. Disponer del criterio favorable del Director de la Unidad Académica de la cual proviene el docente y del Consejo Directivo, y,
- e. Contar con el criterio favorable de la evaluación al proyecto de investigación o plan de estudios, que realizará el Consejo Universitario, previo informe favorable del Consejo Directivo;

Art. 77.- El Consejo Directivo, luego de la evaluación realizada a los proyectos de investigación o planes de estudio de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras titulares principales aspirantes al Año Sabático, presentará la documentación completa de los seleccionados, para conocimiento y aprobación del Consejo Universitario;

Art. 78.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras titulares principales declarados en comisión de servicios, deben suscribir un contrato de compromiso mutuo con la Universidad, mediante el cual se obligan a cumplir con los términos previstos en el proyecto de investigación o en el plan de estudios;

Art. 79.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras titulares principales beneficiarios de la comisión de servicios, presentará una garantía económica, igual al doble del monto total de las remuneraciones a que tiene derecho mientras se encuentre en goce del Año Sabático. En caso de incumplimiento por parte del docente, se hará efectiva la garantía por la vía legal;

Art. 80.- En caso de que el trabajo no cumpla con todas las condiciones establecidas en el contrato del año sabático, el profesor o profesoras e investigadores o investigadoras podrá disponer de un plazo de máximo tres meses para realizar correcciones recomendadas. Durante este tiempo el profesor deberá cumplir con toda su carga horaria y compromisos con la Institución;

Art. 81.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras titulares principales deben realizar informes de avance del trabajo de acuerdo a una programación establecida;

Art. 82.- Culminado el período de estudio o investigación el profesor o profesora o el investigador o investigadora titular principal, deberá presentar, ante el Consejo Universitario, el informe de sus actividades y los productos obtenidos. Los mismos deberán ser socializados en la comunidad académica;

Art. 83.- Una vez cumplido el período, en caso de no reintegrarse a sus funciones el profesor o profesora e investigador o investigadora titular principal, sin que medie su debida justificación, deberá restituir los valores recibidos por este concepto, con los respectivos intereses legales o se le ejecutará la garantía;

Art. 84.- Si el trabajo de investigación no es realizado a tiempo o, definitivamente, no cumple con las condiciones del contrato, el profesor deberá devolver todos los

valores recibidos durante el año sabático, con los respectivos intereses legales, o se le ejecutará la garantía;

Art. 85.- El profesor o profesora e investigador o investigadora titular principal que se acogiere al Año Sabático, y luego de culminado este período, deberá continuar prestando sus servicios en la Universidad Iberoamericana del Ecuador en similares condiciones previas a la declaratoria en Comisión de Servicios, al menos el doble del tiempo de su beneficio del Año Sabático;

CAPÍTULO XII: SANCIONES POR ACTOS INDISCIPLINARIOS.

Art. 86.- El profesor o profesora e investigador o investigadora que incumplieren con lo previsto en el presente Reglamento, serán sancionados institucionalmente mediante Resolución del Consejo Directivo, previo informe del Jefe inmediato superior y el análisis del historial evaluativo de cada caso, para lo cual se prevé las sanciones siguientes:

- a. Amonestación verbal por parte del Rectorado,
- b. Amonestación escrita suscrita por el Rectorado,
- c. Sanción pecuniaria del 5% al 20% de la remuneración mensual, en correspondencia con la gravedad de la falta, dispuesta por Consejo Directivo,
- d. Sanción pecuniaria del 30% de la remuneración mensual, en caso de reincidencia, dispuesta por el Consejo Directivo,
- e. Suspensión y despido, previa Resolución del Consejo Directivo. Si la gravedad de la falta en que incurriere el profesor o profesora e investigador o investigadora lo amerita, el Consejo Directivo se pronunciará sobre la suspensión y despido sin tener que pasar por las etapas previas, de **a.** a **d.** .

CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Consejo Directivo de la UNIBE, a través de las unidades respectivas realizará el seguimiento y evaluación, permanentes, al desempeño del profesor o profesora e investigador o investigadora;

SEGUNDA.- El profesor o profesora e investigador o investigadora titulares que por alguna causa, se desvincula por un período académico de la Universidad, por razones no justificadas por la institución, perderá la condición de profesor o investigador, categoría y escalafón. Para el caso de su reingreso, será el Consejo Universitario el que determine la ubicación la categoría y en el escalafón;

TERCERA.- Los aspectos no previstos en el presente cuerpo legal, serán conocidos y resueltos por parte del Consejo Universitario, previo informe de los miembros del Consejo Directivo;

CUARTA.- El presente Reglamento de Escalafón y Carrera Docente entrará en vigencia luego de su aprobación por parte del Consejo Universitario de la UNIBE.

CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El profesor o profesora e investigador o investigadora que a la fecha de vigencia del presente Reglamento se encuentren prestando servicios en la UNIBE, deberán ser calificados individualmente para verificación del cumplimiento de los requisitos de ubicación en calidad de Docentes Titulares Auxiliares. La decisión de ubicación lo definirá el Consejo Universitario;

SEGUNDA.- Si en el proceso previsto en el artículo anterior, el profesor o profesora e investigador o investigadora que laboran en la UNIBE no cumple con los requisitos para ser catalogados como Titular Auxiliar, se les dará la oportunidad de hacerlo en el transcurso del siguiente período académico;

TERCERA.- Sólo por esta ocasión, el profesor o profesora e investigador o investigadora de tiempo completo o medio tiempo que ha sido calificado en determinada categoría por otra universidad, presentará a la UNIB.E la aprobación pertinente en la que se detalle el cumplimiento de los requisitos exigidos por dicha institución. Estos casos serán conocidos y valorados por el Consejo Directivo, y su informe conocerá el Consejo Universitario para que defina si se reconoce esa categorización.

En mi calidad de **PROCURADOR - SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO**, certifico que fue analizada la actualización y armonización del Reglamento de Escalafón y Carrera Docente por el Consejo Universitario de la Universidad Iberoamericana del Ecuador en sesión ordinaria de 26 de Abril de 2012.

LO CERTIFICO



SECRETARÍA GENERAL
PROCURADOR

**PROCURADOR-SECRETARIO GENERAL Y
SECRETARIO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO**

