

REGLAMENTO DE PERSONAL ACADÉMICO Y ESCALAFÓN UCG 2016

INTRODUCCIÓN

La comunidad educativa de la UCG está integrada por los directivos, personal académico, personal administrativo, estudiantes, graduados, quienes participan en la vida universitaria según las distintas funciones, experiencia y formas de vinculación a la Universidad y están comprometidos con el respeto a los valores, principios y consecución de los objetivos de la misma.

La UCG, como parte de su estructura organizativa revisó y actualizó su Reglamento de Personal Académico mediante aprobación del Consejo Universitario, el 20 de marzo de 2013.

El Estatuto de la Universidad Casa Grande fue aprobado por el Consejo de Educación Superior el día 13 de enero de 2016; en su Disposición General Segunda establece la necesidad de actualizar la normativa institucional en todo aquello que fuera pertinente para que quede en armonía con las disposiciones del Estatuto. En concordancia con la Disposición Transitoria CUARTA¹ del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior que establece que “Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares deberán aprobar o reformar en el plazo máximo de noventa días a partir de la aprobación de las reformas al estatuto de la universidad o escuela politécnica por parte del Consejo de Educación Superior, dispuestas en la disposición transitoria décimo séptima de la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador, ajustándolo a la presente normativa (...)”, la presente actualización de la norma observa la normativa vigente institucional y nacional.

La propuesta formativa de la Universidad Casa Grande se encuadra en un enfoque particular de comprensión sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, el cual está descrito en su Modelo Educativo y Modelo Pedagógico y tiene consecuencias específicas para el ámbito académico: diseño curricular, actividad docente, evaluación, entre otros.²

La Universidad Casa Grande como comunidad universitaria, cuida y propicia la observancia, en todos sus ámbitos de acción, de los siguientes lineamientos fundamentales:

PRINCIPIO DE IGUALDAD.- Para la selección, ingreso, permanencia y movilidad del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia e investigación, la UCG

¹ Reglamento de Carrera y Escalafón expedido por el CES. Codificación mayo 11, 2016

² La metodología de enseñanza-aprendizaje enfatiza el aprender a aprender, la apertura al cuestionamiento y la pregunta, el tratamiento horizontal y democrático entre profesores y alumnos, la flexibilidad, la curiosidad intelectual, la exploración del mundo interno, la creatividad, la combinación apropiada entre teoría y práctica, actividades individuales y trabajo en equipo, apertura a la comunidad y a la demanda social. Todas estas características se configuran en un enfoque sobre el aprendizaje matizado por paradigmas constructivistas y conectivistas, en los que la generación de redes colaborativas y entornos virtuales son fundamentales en la mediación del aprendizaje. Una descripción más amplia está contenida en el Plan Estratégico Institucional.

REGLAMENTO DE PERSONAL ACADÉMICO Y DE ESCALAFÓN UCG

garantizará y velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.

LIBERTAD DE CÁTEDRA.- Para el ejercicio de la docencia e investigación, la UCG garantizará y velará por el cumplimiento de la libertad de cátedra, entendida como la facultad de la institución y sus profesores, para formar con la orientación y herramientas pedagógicas que estimaren más adecuadas, los contenidos definidos en los programas de estudio. De igual manera, velará por el respeto al principio de libertad investigativa, entendida como la facultad de explorar, indagar y producir nuevos conocimientos, sin ningún tipo de impedimento u obstáculo, de conformidad con los marcos conceptuales, metodológicos y las líneas de investigación institucional, previamente acordados.

FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACIÓN. Considerando que el Constructivismo y el uso de metodologías activas para el aprendizaje centrado en los estudiantes son ejes del modelo pedagógico de la Universidad Casa Grande, ésta considera imprescindible capacitar y actualizar a todos sus docentes, con el fin de que conozcan y apliquen la metodología y cuenten con herramientas pedagógicas que les permitan efectuar su labor docente en concordancia con el modelo pedagógico de la Universidad.

Además, la Universidad fomentará que la capacitación incluya las áreas disciplinares, el uso de tecnologías y metodologías de investigación.

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. La Universidad, acorde a su filosofía institucional, fomenta y prefiere una cultura basada en la participación armónica en la toma de decisiones y la resolución pacífica de conflictos, sin perjuicio de los procesos disciplinarios que por disposición de la Ley deban ser observados.

OBJETIVO

El presente reglamento establece las normas que estimulan y orientan el desarrollo humano y profesional del personal académico de la Universidad Casa Grande para consolidar una comunidad humanística y científica en permanente construcción, con el propósito final de lograr la excelencia académica y contribuir así a la sociedad, bajo los lineamientos de la misión, visión y objetivos institucionales, el Estatuto, Código de Ética y demás normativa interna; así como las normativas externas presentadas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

ÁMBITO

El presente reglamento rige las relaciones entre la Universidad y su personal académico; señala sus funciones, obligaciones y derechos, define la estructura y las características de la carrera profesional, lo relativo a procesos de selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, promoción, estímulos.

De igual manera, define las diferentes modalidades de profesores/investigadores con que cuenta la Universidad y establece sus correspondientes categorías y escalafón; que incluye al personal académico adscrito a las diferentes áreas que integran la Universidad, tales como gestión universitaria, actividades de educación continua, investigación, vinculación con la comunidad, etc.

El uso de los términos docente, profesor, profesor/investigador deberán entenderse como sinónimos de “personal académico”.

DISPOSICIONES NORMATIVAS

CAPITULO I. DEFINICIONES Y ASPECTOS GENERALES
CAPITULO II. PERFIL DEL PERSONAL ACADÉMICO, DERECHOS Y OBLIGACIONES
CAPÍTULO III. TIPOLOGÍA DOCENTE
CAPÍTULO IV. COMITÉ DE CONTRATACIÓN DOCENTE
CAPITULO V. CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN
CAPITULO VI.- LICENCIAS Y RETIRO DEL PERSONAL ACADÉMICO.
CAPITULO VII. EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO
CAPÍTULO VIII. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO
CAPITULO IX. ESCALAFÓN, PROMOCIÓN Y ESTÍMULOS
DISPOSICIONES GENERALES
DISPOSICIONES TRANSITORIAS
DISPOSICIÓN DEROGATORIA FINAL

&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&

CAPITULO I. DEFINICIONES Y ASPECTOS GENERALES.

Art. 1- PERSONAL ACADÉMICO.- A efectos de este Reglamento, se considerará personal académico a los profesores e investigadores, titulares y no titulares

El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí lo mismo que con actividades de gestión, dirección y vinculación, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, el Código de Trabajo, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y la normativa institucional.

Art. 2.- De conformidad con lo establecido en el artículo 12³, último inciso, del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, las normas sobre las jornadas de trabajo establecidas en el Código del Trabajo no serán aplicables para el desarrollo de las actividades del personal académico de las instituciones de educación superior.

Art. 3.- ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO.- Los profesores e investigadores, titulares y no titulares, pueden cumplir las siguientes actividades:

- a) De dirección
- b) De gestión académica
- c) De docencia.

³ Versión Reglamento de Carrera y Escalafón..... Mayo 2016

d) De investigación.

El personal académico podrá combinar estas actividades para completar su tiempo de dedicación.

Las actividades de vinculación con la colectividad se entenderán enmarcadas en ellas.

Art. 4.- ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN ACADÉMICA.- Las actividades de dirección académica comprenden:

1. El gobierno y gestión de la Universidad;
2. La dirección de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
3. La dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;
4. El desempeño de cargos tales como: director de postgrados, centros o programas de investigación, vinculación con la colectividad, departamentos académicos, editor académico, o director editorial de una publicación;
5. Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;
6. El ejercicio como representante docente al Consejo Universitario;
7. Dirección de diseño curricular de grado y postgrado;
8. Actividades de dirección en sociedades científicas o académicas de reconocido prestigio por delegación de la Universidad;
9. Las demás que establezca la Ley Orgánica de Educación Superior y/o el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

El ejercicio de la representación docente al Consejo Universitario no implica remuneración adicional.

Art. 5.- ACTIVIDADES DE GESTIÓN.- La gestión comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. La gestión de la docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional tales como coordinación de áreas y/o carrera, coordinación de programas de posgrado, coordinación de departamentos académicos o procesos académicos, coordinación de programas de vinculación, coordinación de procesos relacionados a proyectos o programas de investigación;
2. Coordinación de eventos académicos;
3. Diseño de actividades pedagógicas y/o trabajos de titulación;
4. Representación de la universidad en redes y foros académicos;

5. Participación en procesos de planificación estratégica, diseño y evaluación curricular y acreditación;
6. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución;

Art. 6.- ACTIVIDADES DE DOCENCIA.- La docencia comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Participación en reuniones generales o de área, diseño de planes y syllabus
2. Participación en actividades académicas
3. Participación en procesos de acompañamiento docente designados por la dirección de área, decanato u otra instancia directiva según sea el caso.
4. Entrega de calificaciones, registros de asistencia, syllabus, instructivo de examen u otros documentos solicitados por las direcciones que correspondan;
5. Impartición de clases de forma presencial o virtual dentro del contexto de una carrera, programa, cursos u otras actividades organizadas por la Universidad;
6. Preparación y planificación de clases o cursos, seminarios, talleres, entre otros;
7. Diseño y participación en procesos de adaptación curricular para estudiantes con necesidades especiales, si el caso lo amerita;
8. Diseño de material didáctico y recursos pedagógicos.
9. Acompañamiento o tutorías presenciales o virtuales, grupales o individuales a estudiantes.
10. Realización de visitas de campo en el contexto de clases, prácticas/pasantías u otros proyectos académicos o de vinculación.
11. Dirección, seguimiento, planificación y evaluación de prácticas/pasantías.
12. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
13. Dirección de trabajos para la obtención del título de grado y maestrías profesionalizantes.
14. Dirección, participación y realización de innovaciones pedagógicas.
15. Realización y participación en cursos de educación continua o capacitación en su área disciplinar, metodología de investigación y/o metodología pedagógica.
16. Realización de proyectos sociales, artísticos, productivos, empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
17. Uso pedagógico de la investigación o sistematización como soporte o parte de la enseñanza.
18. Participación en procesos de nivelación.
19. Participación en procesos de evaluación y co-evaluación docente.
20. Otras determinadas por la LOES, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y la normativa interna.

Art. 7.- ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.- La investigación comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Diseño, dirección e implementación de proyectos, programas o grupos de investigación.
2. Dirección y/o evaluación de tesis de posgrado.
3. Participación en congresos y seminarios para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.
4. Presentación de informes, avances relacionados con los procesos investigativos en los que participa
5. Gestión de redes de investigación.
6. Participación en procesos editoriales: ser revisor de publicaciones indexadas y/o no indexadas
7. Publicación de artículos académicos, libros, u otras producciones vinculadas a su trabajo investigativo acorde con los programas / líneas de investigación de la Universidad.
8. Difusión de resultados de investigación en diferentes modalidades.
9. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.
10. Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación.
11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales;
12. Formación de investigadores: generar compromiso, curiosidad, gusto, interés en los alumnos y ayudantes de investigación.
13. Traducción y creación de material de investigación.
14. Otras determinadas por la LOES, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y la normativa interna.

CAPITULO II. PERFIL DEL PERSONAL ACADÉMICO, DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Artículo 8.- OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO.- Son deberes del personal académico todos los que la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General consagren como tales, aquellos contemplados en el Estatuto, Código de Ética y otros reglamentos de la Universidad; especialmente:

- a) Cumplir y hacer cumplir los Estatutos y reglamentos de la Universidad.
- b) Observar siempre un comportamiento conforme con los postulados universales de la ética y con los particulares de la deontología profesional.
- c) Practicar el diálogo como parte de la cultura de la Universidad Casa Grande y fomentar la participación activa de los estudiantes en un marco de respeto a su individualidad.
- d) Favorecer el espíritu de la formación integral en la Universidad, según sus políticas.
- e) Mantener una actitud de respeto a la institución, a los estudiantes, colaboradores y demás miembros de la comunidad universitaria.
- f) Desarrollar, en coordinación con la unidad a la que correspondan, las actividades a su cargo.
- g) Contribuir, a través de la docencia, en la formación integral de los estudiantes.

- h) Desarrollar la programación de las asignaturas a su cargo y contribuir a la actualización de los programas de estudios de acuerdo con las normas vigentes y las directrices de las autoridades académicas.
- i) Respetar el pluralismo ideológico, religioso, identidad étnica, cultural, género, discapacidad etc., de sus colegas y estudiantes. No realizar actividades de proselitismo político, religioso o de otra índole, en el marco del ejercicio docente.
- j) Fomentar la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y brindar apoyo de acuerdo a sus necesidades especiales y según los procesos de adaptación curricular que sean requeridos.
- k) Asistir puntualmente a sus clases y otras actividades académicas según el horario señalado para ellas.
- l) Evaluar con objetividad el desempeño estudiantil en estricto cumplimiento de las disposiciones reglamentarias sobre el particular.
- m) Asistir y participar en los cursos de capacitación, actualización y programas de acompañamiento docente que la Universidad ofrece, así como a otros (congresos y eventos académicos, viaje de estudios, etc.) que sea convocado de manera obligatoria para fortalecer la calidad de su docencia.
- n) Incorporar en su docencia los componentes investigativos que desarrollen la curiosidad intelectual en los alumnos.
- o) Participar periódicamente y de manera responsable en el proceso de evaluación de docentes que la Universidad efectúa.
- p) Investigar con pertinencia para la Universidad y para la sociedad, con rigor científico y ética.
- q) Compartir el resultado de sus investigaciones en sus cátedras e involucrarse activamente en la divulgación de las mismas a nivel nacional e internacional.
- r) Cumplir todas las demás obligaciones relacionadas con su cargo, que le sean asignadas por la autoridad competente.

Artículo 9.- DERECHOS DEL PERSONAL ACADÉMICO.- Son derechos del personal académico todos los que la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General consagren como tales, aquellos contemplados en el Estatuto, Código de Ética y otros reglamentos de la Universidad; especialmente:

- a) Ejercer la cátedra y la investigación con la más amplia libertad, sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista o de otra índole, con la orientación de las políticas académicas institucionales y la filosofía institucional;
- b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad;
- c) Acceder a la carrera de profesor 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 intelectual, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo;
- d) Participar en el sistema de evaluación institucional;
- e) Elegir y ser elegido para las representaciones de profesores e integrar el cogobierno;
- f) Ejercer la libertad de asociarse;

REGLAMENTO DE PERSONAL ACADÉMICO Y DE ESCALAFÓN UCG

- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento;
- h) Recibir capacitación periódica conforme a lo establecido en este Reglamento, en concordancia con lo dispuesto en la normativa que rige el Sistema de Educación Superior.

Art. 10.- PERÍODO SABÁTICO.- Luego de seis años de labores ininterrumpidas en la UCG, los profesores titulares principales con dedicación a tiempo completo, podrán solicitar hasta doce meses de permiso para realizar estudios o trabajos de investigación. El Consejo Universitario analizará y aprobará el proyecto o plan académico que presente el profesor, en el contexto de las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria. En este caso, la institución pagará las remuneraciones y los demás emolumentos que le corresponden percibir mientras haga uso de este derecho.

Una vez cumplido el período sabático deberá reintegrarse a sus funciones, en caso de no hacerlo sin que medie debida justificación, el profesor o investigador deberá restituir los valores recibidos por este concepto, con los respectivos intereses legales.

De igual manera, al culminar el período de estudio o investigación, el profesor o investigador deberá presentar ante la misma instancia colegiada el informe de sus actividades y los productos obtenidos y socializarlos con las demás instancias directivas y la comunidad académica en general.

CAPÍTULO III. TIPOLOGÍA DOCENTE

Artículo 11.- CATEGORÍA.- Los profesores e investigadores podrán ser:

- 1. Titulares
 - a. Principales
 - b. Agregados
 - c. Auxiliares

- 2. No Titulares
 - a. Invitados
 - b. Ocasionales
 - c. Honorarios

Artículo 12.- REQUISITOS PROFESOR TITULAR PRINCIPAL.- Para ser designado profesor titular principal, de acuerdo al artículo 150 de la Ley Orgánica de Educación Superior, se requiere:

- 1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente), en el área afín en que ejercerá las actividades de docencia e investigación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General.

REGLAMENTO DE PERSONAL ACADÉMICO Y DE ESCALAFÓN UCG

2. Tener experiencia como personal académico en instituciones de educación superior;
3. Haber creado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en el área afín en que ejercerá la cátedra, individual o colectivamente
4. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y,
5. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
6. Cumplir con los parámetros establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en relación a:
 - 6.1. Puntaje mínimo de la evaluación de desempeño,
 - 6.2. Número de horas de capacitación y actualización profesional,
 - 6.3. Participación en investigaciones o proyectos dirigidos
 - 6.4. Dirección de tesis doctorales o de maestrías de investigación
 - 6.5. Número de años de experiencia docente en instituciones de educación superior
7. Los demás determinados en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor Investigador del Sistema de Educación Superior.

Artículo 13.- REQUISITOS PROFESOR TITULAR AGREGADO.-Para ser profesor titular agregado se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, inscrito por la SENESCYT, en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
2. Tener experiencia como personal académico,
3. Ser ganador del correspondiente concurso de méritos y oposición o ser promovido a esta categoría de conformidad con las normas de este Reglamento;
4. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
5. Haber creado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación, de acuerdo a lo que determine el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.
6. Cumplir con los parámetros establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en relación a:
 - 6.1 Puntaje mínimo de la evaluación de desempeño,
 - 6.2 Número de horas de capacitación y actualización profesional,
 - 6.3 Participación en investigaciones o proyectos dirigidos
 - 6.4 Dirección de tesis doctorales o de maestrías de investigación
 - 6.5 Número de años de experiencia docente en instituciones de educación superior

Los demás que determine el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en lo que fuere aplicable.

Artículo 14.- REQUISITOS PROFESOR TITULAR AUXILIAR.- Para ser profesor titular auxiliar se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, inscrito por la SENESCYT, en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación;
- b. Ganar el correspondiente concurso público de méritos y oposición;

Artículo 15.- PROFESOR INVITADO.- Es aquel docente seleccionado por sus destacados méritos, trayectoria o experiencia en un campo profesional desde una perspectiva holística e integradora.

Para ser personal académico invitado se acreditará tener al menos título de maestría o su equivalente, o gozar de prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país.

En el caso de trabajar en un programa de doctorado, deberá tener grado académico de Doctor (PhD. o su equivalente) en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación obtenido en una institución de investigación o de educación superior de reconocido prestigio.

La vinculación contractual no podrá ser superior a 24 meses acumulados bajo la modalidad de servicios profesionales o civiles, de acuerdo a lo establecido en el Código Civil.

Artículo 16.- PROFESOR OCASIONAL.- Es aquel docente cuyas competencias son requeridas para el diseño, elaboración, ejecución y seguimiento de un proyecto específico de innovación, investigación, docencia o vinculación; para cátedras especializadas o apoyos a las actividades de personal académico.

Para ser personal académico ocasional se acreditará como mínimo tener el grado académico de maestría en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia

El profesor Ocasional, podrá ser de dos tipos: Ocasional 1 y Ocasional 2.

Ocasional 1

Se acreditará como mínimo tener grado académico de maestría registrado en SENESCYT.

Ocasional 2

Se acreditará al menos título de tercer nivel en el campo del conocimiento, inscrito en SENESCYT.

Sus funciones estarán orientadas a las actividades de la docencia y la investigación en función del Art. 26 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Artículo 17.- PROFESOR HONORARIO.- Es aquel docente que se encuentra jubilado de una institución pública o particular, o de educación superior.

Para ser personal académico honorario se acreditará:

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

Haber superado las dos últimas evaluaciones de desempeño académico, en caso de que las tuviera, con un mínimo del puntaje pertinente, de acuerdo al Reglamento de Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. Se considerarán las condecoraciones o reconocimientos públicos en su área de trayectoria.

Podrán ser de dedicación a tiempo completo con cuarenta horas semanales; dedicación a medio tiempo, con por lo menos veinte horas semanales; o a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales.

Artículo 18.- TIEMPO DE DEDICACIÓN.- Según el tiempo semanal de trabajo, el profesor podrá tener la siguiente dedicación:

- Exclusiva o Tiempo Completo, con cuarenta horas semanales
- Semi exclusiva o Medio tiempo, con veinte horas semanales
- Tiempo Parcial, con menos de veinte horas semanales.

La categoría y tiempo de dedicación en que se hallan vinculados los profesores a la Universidad, en sus distintas actividades: docencia, gestión, investigación y/o vinculación con la colectividad, será de acuerdo a las necesidades de la institución y con la aprobación del órgano de dirección establecido para ello.

La distribución del tiempo de dedicación del personal académico, se regirá por lo establecido en el Artículo 12 del Reglamento de Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Artículo 19.- PROHIBICIÓN DE EJERCER DOS CARGOS A TIEMPO COMPLETO.- Ningún profesor o funcionario administrativo podrá desempeñarse con dedicación exclusiva o a tiempo completo, en la UCG, si tiene contrato a tiempo completo con otra institución educativa, ya sea pública o privada.

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 lo establecido en el Reglamento Vigente.

Artículo 20.- DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO DE DEDICACIÓN.- En la distribución del tiempo de dedicación se considerará la carga de horas de clase, planificación, gestión e investigación que dictamine el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Artículo 21.- MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN.- La modificación del régimen de dedicación del personal académico podrá realizarse hasta por dos ocasiones en cada año y será resuelta por el Consejo Universitario, siempre que lo permita el presupuesto institucional y el profesor e investigador solicite o acepte dicha modificación.

Se podrá conceder cambio de dedicación a tiempo parcial al personal académico titular con dedicación a tiempo completo para que en la misma universidad pueda desempeñar un cargo administrativo de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando su horario lo permita y de acuerdo a las necesidades institucionales.

Una vez finalizadas las funciones en el cargo administrativo de libre nombramiento y remoción, el personal académico se reincorporará con la dedicación a tiempo completo y a las condiciones de contratación y remuneración que le correspondían.

CAPÍTULO IV. COMITÉ DE CONTRATACIÓN DOCENTE

Artículo 22.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONTRATACIÓN DOCENTE.- El Comité de Contratación Docente estará conformado por los siguientes miembros: el Rector o su delegado, la Dirección General Académica o su delegado, la Dirección General Administrativa, la Secretaria General, y el Decano, o el Subdecano por delegación, de la Facultad que corresponda y los invitados que el Comité considere pertinente según el caso.

Artículo 23.- ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE CONTRATACIÓN DOCENTE.- El Comité de Contratación Docente será el órgano encargado de la ejecución integral del concurso público de méritos y oposición. Para el cumplimiento de dicho objetivo se encargará especialmente de:

- a. Proponer al Consejo Universitario la contratación de nuevos profesores titulares que resulten ganadores del concurso de méritos y oposición.
- b. Aprobar la contratación de docentes no titulares de acuerdo al escalafón vigente.
- c. Aprobar la distribución de carga académica de la planta docente de acuerdo a los calendarios académicos y necesidades institucionales.
- d. Aprobar la promoción y reubicación del personal académico para conocimiento del Consejo Universitario.

e. Las demás funciones que para el cumplimiento de su mandato sean necesarias.

Las decisiones del Comité deberán contemplar las necesidades institucionales y disponibilidad presupuestaria.

CAPITULO V. CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

Artículo 24.- INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO.- Para acceder a la titularidad de la cátedra, el docente deberá ser declarado triunfador en el correspondiente concurso de méritos y oposición, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de la Universidad, el presente Reglamento y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 de la Ley Orgánica de Educación Superior, Artículo 35 al 46⁴ del Reglamento Carrera y Escalafón del Profesor Investigador del Sistema de Educación Superior.

El concurso público de merecimientos y oposición evaluará y garantizará la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso, bajo los principios de transparencia y no discriminación. Se aplicarán acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades.

El concurso público de merecimiento y oposición para docentes titulares será autorizado por el Consejo Universitario a petición del Comité de Contratación Docente.

Artículo 25.- REINGRESO DE PERSONAL ACADÉMICO.- Para la selección de personal académico se considerará prioritariamente a quienes hayan estado vinculados con la universidad en el ámbito académico. El profesor/investigador que se hubiere retirado de la UCG por razones justificadas y obtuviere informe favorable de la unidad a la que estuvo vinculado, podrá reincorporarse a la planta docente, con la aprobación del Comité de Contratación Docente.

Artículo 26.- FASES DEL CONCURSO PÚBLICO DE MEREIMIENTO Y OPOSICIÓN.- El concurso comprenderá las siguientes fases:

1. Convocatoria:
2. Fase de méritos
3. Fase de oposición
4. Fase de evaluación
5. Fase de publicación de resultados e impugnación

⁴ Versión Reglamento de Escalafón Marzo 2016

Artículo 27.- CONVOCATORIA.- La convocatoria y la apertura del concurso público será autorizada por el Consejo Universitario, y se realizará a través de dos medios de comunicación masivos y en el sitio web oficial de la UCG.

Artículo 28.- CONTENIDO DE LA CONVOCATORIA.- El contenido de la convocatoria incluirá los requisitos específicos de cada categoría, el campo de conocimiento en que se ejercerán las actividades académicas, el tiempo de dedicación y la escala remunerativa que corresponda, requisitos del perfil docente, cronograma del proceso e indicación del lugar de acceso a las bases del concurso.

La postulación y participación en el concurso público de merecimientos y oposición serán gratuitas para los aspirantes.

La publicación de la convocatoria estará a cargo de la Dirección General Administrativa.

Artículo 29.- FASE DE MÉRITOS.- Consistirá en el análisis, verificación y calificación de los documentos presentados por los aspirantes, conforme a lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

En relación a la solvencia de los méritos acreditados (experiencia profesional, experiencia docente, publicaciones, gestión académica y administrativa relacionada) el Comité de Contratación Docente decidirá si es necesaria la ampliación de la información entregada.

Aquellos que cumplan con los requisitos y criterios evaluados pasarán a la fase de oposición y serán identificados con la categoría de concursantes.

Artículo 30.- FASE DE OPOSICIÓN.- Constará de pruebas teóricas y prácticas, orales y escritas, así como de la exposición pública de un proyecto de investigación, creación o innovación, que haya dirigido o en el que haya participado el postulante. No se aplicará este requisito de exposición pública al postulante para personal académico titular auxiliar.

Las pruebas teóricas o de conocimientos serán determinadas por la Dirección General Académica en función de la experiencia académica, la formación profesional del concursante y el área al que aplica.

La prueba práctica consistirá en una clase demostrativa, cuya evaluación estará a cargo de la Dirección General Académica.

Artículo 31.- FASE DE EVALUACIÓN.- Consistirá en el análisis de la fase de méritos y fase de oposición.

El Comité de Contratación deliberará y tomará su decisión de acuerdo a los mejores intereses de la universidad y teniendo como marco las disposiciones y políticas pertinentes. Se tomará

REGLAMENTO DE PERSONAL ACADÉMICO Y DE ESCALAFÓN UCG

en consideración para las contrataciones, entre otras cosas, profesores cuya trayectoria profesional tiene transcendencia preferentemente en el área en la cual se desempeñará o en áreas afines, y deberá tratarse de una experiencia útil para las tareas académicas.

Artículo 32.- DURACIÓN DEL CONCURSO.- El concurso público de merecimientos y oposición durará 90 días como plazo máximo contados a partir de la fecha de la convocatoria hasta la publicación de resultados. El plazo no incluye la impugnación de resultados.

Artículo 33.- FASE DE PUBLICACIÓN DE RESULTADOS E IMPUGNACIÓN. Los resultados del proceso se notificarán a los concursantes de manera escrita por parte de la Dirección General Académica.

Los interesados podrán presentar la impugnación dentro del plazo de 15 días de publicados los resultados, ante el Consejo Universitario.

El Consejo Universitario resolverá sobre las impugnaciones en el término de 20 días. Esta resolución no será susceptible de impugnación, apelación ni ningún recurso administrativo.

El Consejo Universitario conocerá los resultados del concurso de méritos y oposición y de no existir objeciones ratificará la contratación de nuevo personal académico titular.

Artículo 34.- CONTRATACIÓN DE PROFESORES NO TITULARES.- Para la contratación de profesores no titulares, el Comité de Contratación Docente deberá observar las categorías, dedicación horaria y demás normas aplicables.

Artículo 35.- DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA.- Toda contratación, promoción, estímulo de personal académico se realizará siempre y cuando exista la vacante o la aprobación del nuevo cargo y la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

CAPITULO VI.- LICENCIAS Y RETIRO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 36.- CRITERIOS GENERALES PARA CONCEDER LICENCIA.- Si los profesores titulares principales, agregados y auxiliares cursaren posgrados de doctorado, tendrán derecho a licencia con o sin remuneración, según el caso, por el tiempo estricto de duración formal de los estudios. Tales licencias serán concedidas y autorizadas por el Consejo Universitario, o a quien éste delegue esa facultad, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Vinculación en relación de dependencia con la UCG.
2. Tiempo de servicio y vinculación a la UCG en calidad de profesor titular.
3. Evaluación integral del profesor en la UCG.

4. Afinidad y relación del programa de doctorado a cursar por el solicitante con las áreas de estudio que tienen prioridad en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de la UCG.

Las definiciones, criterios de aplicación y de reincorporación según cada tipo de licencia académica se encuentran detalladas en las Reglamento de Becas, Licencias y Año Sabático y en otras políticas de la UCG.

Artículo 37.- PÉRDIDA DE CALIDAD DE PERSONAL ACADÉMICO TITULAR.- La pérdida de la calidad de personal académico titular se produce por:

1. Renuncia.
2. Causas previstas en el Código del Trabajo o la Ley Orgánica de Educación Superior.
3. Causas previstas en el Reglamento de Carrera y Escalafón.
4. Resolución del Consejo Universitario en los casos específicamente considerados o previstos en este reglamento y en el Estatuto de la Universidad.

CAPITULO VII. EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 38.- EVALUACIÓN INTEGRAL.- La evaluación es una de las herramientas de la Universidad para dar seguimiento al desempeño docente.

Los profesores e investigadores serán evaluados, periódica e integralmente de acuerdo a la propuesta formativa de la UCG y el presente Reglamento, en concordancia con el Estatuto de la Universidad y la normativa emitida por los órganos de control.

Artículo 39.- ÓRGANO EVALUADOR.- La evaluación del personal académico estará a cargo de la unidad que dirige el área en la que se desempeña el profesor e investigador:

- Las actividades de docencia de grado serán evaluadas por la Dirección General Académica.
- Las actividades de docencia de postgrado serán evaluadas por la Dirección de Postgrado.
- Las actividades de investigación serán evaluadas por la Dirección de Investigación o Dirección de Postgrado, según corresponda.

Estas instancias serán las encargadas de definir y coordinar las acciones necesarias para cumplir con la propuesta formativa y evaluativa de la UCG.

Artículo 40.- EVALUACIÓN PERIÓDICA.- El personal académico será informado de los criterios y los actores que evaluarán su desempeño. Los profesores serán evaluados, en sus actividades de docencia, en cada materia y paralelo. Las actividades de investigación serán evaluadas al final de cada proyecto en el que participen.

Artículo 41.- COMPONENTES Y ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL.- La evaluación integral considerará las siguientes tipologías:

1. Autoevaluación. Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
2. Co-evaluación. Es la evaluación que realizan la Dirección General Académica, Secretaría General, Decanatos, Dirección de Investigación y Dirección de Posgrados
3. Heteroevaluación Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

Los pesos de los tipos de evaluación se registrarán por lo establecido en el Instructivo de Evaluación Docente de la Universidad Casa Grande, en conformidad con lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón docente.

Artículo 42.- NOTA DE EVALUACIÓN.- Cada ítem que ha de considerarse en la evaluación se verá reflejado en un promedio final que será la suma ponderada de los resultados parciales de la evaluación. Ésta constituirá la nota de evaluación del período académico, se registrará en el expediente del profesor y será considerada para los fines que la universidad estime conveniente.

Artículo 43.- INFORME DE EVALUACIÓN.- Los profesores recibirán el informe de evaluación correspondiente al finalizar cada período académico, del cual podrán solicitar ampliación o explicación con sus respectivos Coordinadores o Decanos. En caso de existir un desacuerdo sobre la evaluación realizada, podrá acogerse al procedimiento establecido en el Art. 80 del Reglamento de Carrera y Escalafón del CES.

CAPÍTULO VIII. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 44.- FUNDAMENTOS DE LAS POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN.- Considerando que el Constructivismo y el uso de metodologías activas para el aprendizaje centrado en los estudiantes son ejes del modelo pedagógico de la Universidad Casa Grande, ésta considera imprescindible capacitar y actualizar a todos sus docentes, con el fin de que conozcan y apliquen la metodología y cuenten con herramientas y acompañamiento pedagógico que les permitan efectuar eficientemente su labor docente.

Considerando la necesidad de actualización curricular y la incorporación y manejo de conocimientos especializados en las áreas en que se desempeña la docencia y la investigación, la Universidad Casa Grande promueve además la capacitación en los campos y dominios establecidos y en metodologías y técnicas avanzadas de investigación.

Artículo 45.- PRESUPUESTO PARA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.- La UCG destinará de su presupuesto anual, de acuerdo a sus normas estatutarias, el porcentaje obligatorio para becas de posgrado para profesores e investigaciones, cursos de posgrado de doctorado para los profesores titulares, programas o estudios que correspondan al año sabático y la formación y capacitación de los profesores e investigadores.

Artículo 46.- HORAS DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL.- Con el objetivo de cumplir con las horas de capacitación y actualización profesional, el personal académico podrá atender las siguientes opciones:

- a. Cursos de metodología de aprendizaje e investigación.
- b. Cursos u otros eventos de capacitación o actualización en el campo de conocimiento profesional del profesor e investigador.
- c. Cursos, seminarios, viajes académicos, pasantías en aplicación de convenios interinstitucionales (intercambio).
- d. Cursos, seminarios, talleres u otros eventos de capacitación o actualización a nivel interno o externo, que hubieren sido previamente aprobadas por la autoridad que corresponda.
- e. Sesiones de acompañamiento docente impulsado y desarrollado por la Dirección General Académica o los Coordinadores de Área.
- f. Otros que sean establecidos por las instancias directivas de la Universidad para efectos de cumplir las horas de capacitación y actualización docente.

Los cursos u otros eventos de capacitación o actualización profesional se podrán realizar a través de becas, ayudas económicas, licencias, permisos, entre otros, cuyo detalle estará determinado en el Reglamento de Becas, Licencias y Año Sabático.

Artículo 47.- ARCHIVO DEL DOCENTE .- La Universidad mantendrá un archivo integral de cada profesor conformado por su hoja de vida, copias de sus títulos, copias de las investigaciones y publicaciones, informes evaluativos, licencias concedidas y demás evidencias relacionadas a su actividad docente.

Dicho archivo se conservará, aún después de su retiro, de acuerdo con las políticas de la Universidad sobre su gestión.

Es responsabilidad del personal académico alimentar su archivo docente, cada vez que lo amerite en la plataforma institucional creada para tal efecto. Para fines de promoción, se tomará en cuenta el cumplimiento de la entrega de estas evidencias. Esta información será validada por la Dirección General Académica y la Dirección General Administrativa será la encargada de administrar la plataforma.

CAPÍTULO IX. ESCALAFÓN, PROMOCIÓN Y ESTIMULOS

Artículo 48.- SISTEMA DE ESCALAFÓN.- El sistema de escalafón establece las categorías, niveles y grados escalafonarios de la carrera académica, regulando los procesos de selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, promoción, estímulos.

Se ingresa al escalafón docente UCG luego de haber accedido a la titularidad de la cátedra conforme lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 49.- CATEGORÍAS, NIVELES Y GRADOS.- De acuerdo al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, se entienden por categoría, nivel y grado lo siguiente:

- Categoría es cada uno de los grupos en los que el personal académico titular puede ingresar en el escalafón: Auxiliar, Agregado y Principal. Estas categorías no pueden ser divididas en subcategorías.
- Nivel, cada uno de los rangos graduales y progresivos existentes en cada categoría del personal académico titular. Estos niveles no pueden ser divididos en subniveles.
- Grado escalafonario, el puesto que en función de la categoría y nivel ocupa el personal académico en el escalafón y que tiene implicaciones directas en la remuneración. Estos grados no pueden ser divididos en subgrados.

Artículo 50.- La actualización de las escalas remunerativas del Escalafón Docente estará a cargo de la Dirección General Administrativa con el apoyo de la Dirección General Académica, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria. La remuneración del personal académico que se determine para un grado escalafonario específico no podrá ser mayor o igual a la del grado escalafonario inmediato superior.

Artículo 51.- CRITERIOS DE ESCALAFÓN.- Las categorías, niveles y grados escalafonarios del personal académico serán los siguientes:

CATEGORÍA	NIVEL	GRADO
Personal Académico Titular	3	8
Principal/ Principal Investigador	2	7
	1	6
Personal Académico Titular Agregado	3	5
	2	4
	1	3
Personal Académico Titular Auxiliar	2	2
	1	1

Artículo 52.- PROMOCIÓN.- El personal académico titular de la Universidad podrá ser promovido siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el Reglamento de Escalafón expedido por el CES y la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 53.- ÓRGANO ENCARGADO DE LA PROMOCIÓN.- El Comité de Contratación Docente será la instancia encargada de la promoción. La Dirección General Administrativa realizará el informe sobre la promoción del personal académico titular de acuerdo a los criterios establecidos para la promoción en el Reglamento de Escalafón expedido por el CES y la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 54.- DISPOSICIONES GENERALES PARA LA PROMOCIÓN.- Para la valoración de los requisitos exigidos para la promoción del personal académico titular, se seguirán los siguientes criterios:

1. Reconocimiento y trayectoria profesional relevante
2. Dominio de otros idiomas,
3. Antigüedad como profesor en UCG, y
4. Demás requisitos establecidos en el Reglamento de Escalafón expedido por el CES

Artículo 55.- AYUDANTÍA DE CÁTEDRA.- La ayudantía de cátedra será una instancia de apoyo a la docencia y a la vez semillero de formación de futuros docentes.

El ayudante de cátedra asistirá al profesor en sus actividades de docencia, conforme a las especificaciones, directrices y responsabilidad de éste. No podrá sustituir ni reemplazar al profesor en sus funciones principales de docencia.

Existen dos categorías de ayudantes de cátedra: estudiantes y profesionales que no tengan vinculación como personal académico, salvo aquellos casos en que por la especificidad o multidisciplinariedad de la materia y las necesidades institucionales o necesidades de educación especial, sea aprobado por la Dirección General Académica, Dirección General Administrativa y el Decano de la Facultad correspondiente.

Las ayudantías de cátedra de estudiantes podrán desarrollarse en el marco de las prácticas pre profesionales, de acuerdo a las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Académico y Reglamento de Pasantías de la UCG.

Artículo 56.- AYUDANTÍAS DE INVESTIGACIÓN.- La ayudantía de investigación será una instancia de apoyo y semillero de formación de futuros investigadores.

El ayudante de investigación asistirá al investigador conforme a las especificaciones, directrices y responsabilidad de este. No podrá sustituirlo ni reemplazarlo en sus funciones principales.

REGLAMENTO DE PERSONAL ACADÉMICO Y DE ESCALAFÓN UCG

Existen dos categorías de ayudantes de investigación: estudiantes y profesionales que no tengan categoría de personal académico.

Las ayudantías de investigación podrán desarrollarse en el marco de las prácticas preprofesionales, de acuerdo a las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Académico y Reglamento de Pasantías de la UCG. Serán aprobadas por la Dirección General Académica, Dirección de Investigación y el Decano de la Facultad correspondiente.

Artículo 57.- CRITERIOS PARA AYUDANTÍAS.- Para el ingreso de ayudantes de cátedra y de investigación, será necesario que la Dirección General Académica, Dirección de Investigación y la Dirección General Administrativa tomen en cuenta los siguientes criterios:

- a. Número de estudiantes
- b. Necesidades de la cátedra, en lo referente a su complejidad, control técnico, asistencia a labores en clase u otras actividades académicas.
- c. Necesidades del proyecto de investigación, en lo referente a su complejidad, frecuencia de los trabajos de campo y/o consultas documentales.

Artículo 58.- FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.- Las faltas del personal académico serán las determinadas en el artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General, el Estatuto de la UCG y lo establecido en el Código de Trabajo consignado en el Reglamento Interno de Trabajo de la UCG debidamente aprobado por el Ministerio del Trabajo.

Según la gravedad de las faltas cometidas por los profesores o investigadores, éstas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación del Consejo Universitario;
- b) Suspensión temporal de sus actividades académicas.
- c) Separación definitiva de la Institución, de conformidad con el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para el efecto.

En todos los casos, las sanciones previstas en el presente reglamento serán decididas por el Consejo Universitario, dichas sanciones se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida y de acuerdo al procedimiento establecido en el TÍTULO IV del Estatuto de la Universidad.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Las normas establecidas en este reglamento se entienden incorporadas a los contratos que la Universidad celebra con cada miembro del personal académico, quien al firmarlo se compromete a cumplirlo. La Universidad dispondrá de los medios necesarios para que el texto de este reglamento esté a disposición del personal académico, ayudantes de cátedra y de investigación.

SEGUNDA.- En todo aquello que no estuviere normado en el presente Reglamento se estará a lo dispuesto en Reglamento de Carrera y Escalafón expedido por el CES, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General y las disposiciones del Código del Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Aprobado el presente Reglamento por el Consejo Universitario, este órgano colegiado, en un plazo máximo de quince días, designará una COMISIÓN ESPECIAL DE UBICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO EN EL NUEVO ESCALAFÓN presidida por el Rector o su delegado, que deberá incluir personal académico titular que participará en las mismas con voz y sin voto. Esta COMISIÓN ESPECIAL elaborará un informe que determine la categoría y nivel en la que cada uno de los miembros del personal académico titular se ubicaría conforme a los requisitos establecidos en este Reglamento y en armonía con el Reglamento de Carrera y Escalafón expedido por el CES.

SEGUNDA.- La COMISIÓN ESPECIAL designada por el Consejo Universitario deberá realizar su trabajo en el marco de las normas establecidas en el presente Reglamento, el Reglamento de Carrera y Escalafón expedido por el CES, en especial el régimen transitorio, y las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General.

Como parte del Informe que debe elaborar, podrá presentar para consideración del Consejo Universitario, recomendaciones, directrices, propuestas de modificación o inclusión de disposiciones normativas incluido un régimen de transición que permita el cumplimiento de su mandato. Estas disposiciones, de ser aprobadas por el Consejo Universitario, deberán ser incorporadas al presente Reglamento.

TERCERA.- El Comité de Contratación Docente, para el cumplimiento de sus funciones, deberá considerar también las directrices que establezca la Comisión Especial de Ubicación del Personal Académico, conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta⁵ del Reglamento de Escalafón expedido por el CES.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA FINAL

En virtud de la aprobación del presente Reglamento se deroga el Reglamento de Personal Académico de la UCG aprobado por el Consejo Universitario No. 089-2012, el 30 de agosto de 2012 y actualizado mediante aprobación de Consejo Universitario No. 096-2013 de fecha 20 de marzo de 2013.

⁵ Versión Reglamento de Carrera y Escalafón expedido por el CES (codificación mayo 11 de 2016)