

UMET | UNIVERSIDAD
METROPOLITANA

**REGLAMENTO DE CARRERA Y
ESCALAFÓN DEL PROFESOR
E INVESTIGADOR**

RESOLUCIÓN N.º. 0050-UMET-CAS-SO-06-2019

03 de octubre de 2019

RESOLUCIÓN N°. 0050-UMET-CAS-SO-06-2019

EL CONSEJO ACADÉMICO SUPERIOR

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 349 de la Constitución de la República dispone que “el estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

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

Que, el artículo 352 de la Constitución de la República organiza el Sistema de Educación Superior que estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro;

Que, el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina que: "Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: a) Ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista, cultural o de otra índole; b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad; c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas; d) Participar en el sistema de evaluación institucional; e) Elegir y ser elegido para las representaciones de las y los profesores en las instancias directivas, e integrar el cogobierno; f) Para el caso de las y los servidores públicos, ejercer los derechos previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público. En el caso de las y los trabajadores de las instituciones de educación superior privadas, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo; g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación de la cultura y el conocimiento; h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica; y, i) Ejercer libremente el derecho de asociación.

Que en el artículo 6.1, de la LOES (artículo agregado por artículo 6 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 297 de 2 de Agosto del 2018), se señala: “Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones; b) Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones; c) Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes; d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad; e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación; y, f) Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen.

Que, el artículo 166 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), dispone: “El Consejo de Educación Superior es el organismo de derecho público con personería jurídica, con patrimonio propio, independencia administrativa, financiera y operativa, que tiene por objetivo la planificación, regulación, coordinación interna del Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana [...]”.

Que, a los 9 días del mes de mayo de 2018, en la Décima Octava Sesión Ordinaria del Pleno del CES, se aprobó la codificación que contiene el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, aprobado en la Ciudad de San Francisco de Quito, D. M., en la Trigésima Séptima Sesión Ordinaria del Pleno del Consejo de Educación Superior, a los 31 días del mes de octubre de 2012, reconsiderado mediante Resolución RPC-SO-038-No.266-2012, adoptada en la Trigésima Octava Sesión Ordinaria del Pleno del Consejo de Educación Superior, a los 07 días del mes de noviembre de 2012, y reformado mediante resoluciones RPC-SO-20-No.197 -2073, de 29 de mayo de 2013; RPC-SO-23-No.239-2013, de 19 de junio de 2013; RPC-SO-37-No.382-2013, de 25 de septiembre de 2013; RPC-SO-03-No.033-2014, de 22 de enero de 2014; RPC-SO-20 No.215-2014, de 28 de mayo de 2014; RPC-SO-23 -No.249-2014, de 18 de junio de 2014; RPC-SO-25-No.259-2014, de 02 de julio de 2014; RPC-SO-28-No.297-2014, de 23 de julio de 2014; RPC-SO-35-No.394-2014, de 17 de septiembre de 2014; RPC-SO-37-No.432-2014, de 08 de octubre 2014; RPC-SO-08-No.088-2015, de 25 de febrero de 2015; RPC-SO-37-No.495-2015, de 14 de octubre de 2015; RPC-SE-03-No.005-2016, de 22 de marzo de 2016; RPC-SO-18 -No.293-2016, de 11 de mayo de 2016; RPC-SO-32-No.616-2016, de 31 de agosto de 2016; RPC-SO-38-No.797-2016, de 19 de octubre de 2016; RPC-SO-24-No.480-2017, de 12 de julio de 2017; RPC-SO-39-No.738-2017, de 25 de octubre de 2017; RPC-SE-11-No.024-2017, de 08 de noviembre de 2017; RPC-SO-43-No.786-2017, de 22 de noviembre de 2017; y, RPC-SO-18-No.263-2018, de 09 de mayo de 2018. En el presente instrumento se señalan las modificaciones realizadas a su texto y contenido.

Qué, mediante Resolución No. 027-UMET-CAS-SO-06-2018, expedida por el Consejo Académico Superior enmendada y codificada mediante resolución N°. 020-UMET-CAS-SO-02-2019 de 19 de febrero de 2019, se aprueba el Estatuto de la UMET, en cuya Disposición Transitoria Séptima, se expresa que el Consejo Académico Superior de la Universidad Metropolitana en un plazo de ciento ochenta días, contados a partir de la aprobación del Estatuto Institucional, aprobará las reformas o expedirá un grupo de reglamentos, previo informe favorable, en cada caso, del Consejo de Regentes, entre los cuales se enumera [...] “s) Los reglamentos que regulen la estructura, organización, integración, funcionamiento, responsabilidades y facultades de la Dirección General y sus unidades de gestión, de la Dirección de Tecnologías Informáticas, de la Dirección de Comunicaciones y de la Dirección de Publicidad y Mercadeo; y, de los centros de apoyo y gestión de procesos sustantivos”.

Una vez agotado el proceso de construcción participativa de la comunidad académica universitaria y los debates respectivos, en ejercicio de las atribuciones resuelve **APROBAR Y EMITIR EL SIGUIENTE:**

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

TÍTULO I.

NORMAS GENERALES

CAPÍTULO I.

DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 1.- Objeto.- El presente Reglamento establece las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la carrera y escalafón del personal académico de la Universidad Metropolitana, regulando su selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación y jubilación;

Artículo 2.- Ámbito.- El presente Reglamento se aplica al personal académico que presta sus servicios en la matriz, sede Quito y sede Machala de la Universidad Metropolitana, en todos sus campus y escenarios universitarios.

Artículo 3.- Personal académico.- A efectos de este Reglamento, se considerará personal académico a los profesores e investigadores titulares y no titulares de la Universidad Metropolitana. Los ayudantes de cátedra y de investigación no forman parte del personal académico, así como tampoco el personal administrativo de las mismas.

Artículo 4.- Personal de apoyo académico.- Es el personal que tiene como función prestar ayuda a las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad que se realizan en la Universidad. Está conformado por técnicos docentes para la educación superior.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y de investigación y técnicos en el campo de las artes o artistas docentes, según la oferta académica vigente. Su selección, requisitos, vinculación y actividad se regirán por las dispuestas en este Reglamento, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, el Código del Trabajo y la Ley.

Artículo 5.- Ayudante de cátedra y de investigación.- Se define como ayudante de cátedra o de investigación al estudiante que asiste a un profesor o investigador en sus actividades de docencia e investigación, conforme a las especificaciones y directrices y bajo la responsabilidad de éste. No sustituye ni reemplaza al profesor o investigador.

La dedicación a estas actividades no podrá ser superior a veinte horas semanales. Para el ingreso de ayudantes de cátedra y de investigación se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

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

La duración de esta actividad será de máximo cuatro (4) semestres académicos.

CAPÍTULO II.

TIPOS DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA. ACTIVIDADES Y DEDICACIÓN

Artículo 6.- Tipos de personal académico.- Los miembros del personal académico de la Universidad Metropolitana son titulares y no titulares. La condición de titular garantiza la estabilidad, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), su Reglamento General y este Reglamento.

Los titulares son aquellos que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador de la UMET y se clasifican en principales, agregados y auxiliares.

Los no titulares son aquellos que no ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador de la UMET. Se clasifican en honorarios, invitados y ocasionales.

Artículo 7.- Actividades del personal académico.- Los profesores e investigadores de la Universidad Metropolitana, titulares y no titulares, pueden cumplir las siguientes actividades:

- 1) De docencia
- 2) De investigación
- 3) De dirección o gestión académica

Las actividades de vinculación con la colectividad se enmarcan en lo establecido en los artículos 8, 9 y 10 de este Reglamento.

Artículo 8.- Actividades de docencia.- La docencia en la Universidad Metropolitana comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus (PEA);
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual;
6. Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutoría de trabajos de titulación, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación hasta que sean habilitadas estas ofertas académicas;
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente (trabajo científico metodológico);
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza – aprendizaje (trabajo metodológico);
13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

Artículo 9.- Actividades de investigación.- La investigación en la Universidad Metropolitana comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;
2. Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
3. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
4. Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;
5. Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación;
6. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
7. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;

8. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico;
9. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
10. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;
11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales. La participación en trabajos de consultoría institucional y la prestación de servicios institucionales no se reconocerán como actividades de investigación dentro de la dedicación horaria.

Artículo 10.- Actividades de dirección o gestión académica.- Estas actividades en la Universidad Metropolitana son:

- a) La dirección y gestión de la Universidad Metropolitana;
- b) La dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
- c) La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales, así como el diseño de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;
- d) El desempeño de cargos tales como: coordinador de carreras de educación superior, coordinador de posgrados, director de centros de apoyo a la docencia y la investigación, centros de IDi, coordinador de programas de investigación y vinculación con la sociedad, departamentos académicos, editor académico, o director editorial de una publicación científica o de artes de carácter periódico.
- e) Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;
- f) El ejercicio como representante docente al Consejo Académico Superior (CAS)
- g) Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y postgrado;
- h) Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;
- i) Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CES, CEAACES y SENESCYT u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico;
- j) Actividades de dirección en sociedades científicas o académicas de reconocido prestigio;
- k) Actividades de colaboración con otras instituciones como pares evaluadores y conformación de tribunales de evaluación en el marco de concursos de méritos y oposición y otras actividades académicas y científicas; y,
- l) Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la
- m) institución.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

Los cargos de dirección o gestión administrativa, financiera, talento humano, planificación no académica, tecnologías de la información, asesoría jurídica y otros que no sean de índole académica, se excluyen del ámbito de este artículo, por lo que no se encuentran regulados por este Reglamento y deberán sujetarse a las disposiciones Código del Trabajo y las internas con relación a él.

Artículo 11.- Actividades de vinculación con la sociedad.- En la Universidad Metropolitana las actividades de vinculación con la sociedad deberán enmarcarse dentro de las actividades de docencia, investigación o gestión académica, conforme a lo dispuesto en este Reglamento (artículos 8, 9 y 10).

Artículo 12.- Del tiempo de dedicación del personal académico.- Los miembros del personal académico de la Universidad Metropolitana, en razón del tiempo semanal de trabajo, tendrán una de las siguientes dedicaciones:

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

Artículo 13.- Distribución del tiempo de dedicación del personal académico.- En la distribución del tiempo de dedicación del personal académico de la Universidad Metropolitana, se observará lo siguiente:

1. El personal académico con dedicación a tiempo parcial (TP) deberá:
 - a) Impartir al menos 2 horas y hasta 9 horas semanales de clase; y,
 - b) Dedicar por cada hora de clase que imparta al menos una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del artículo 8 de este Reglamento.

El personal académico con dedicación a tiempo parcial no podrá realizar actividades de dirección o gestión académica.

2. El personal académico con dedicación a medio tiempo (MT) deberá:
 - a) Impartir 10 horas semanales de clase; y,
 - b) Dedicar por cada hora de clase que imparta al menos una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del artículo 8 de este Reglamento.

El personal académico con dedicación a medio tiempo no podrá realizar actividades de dirección o gestión académica.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

3. El personal académico con dedicación a tiempo completo (TC) deberá:
- Impartir al menos 3 horas y hasta 16 horas semanales de clase; y
 - Dedicar por cada hora de clase que imparta al menos una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del artículo 8 de este Reglamento.

El personal académico con esta dedicación para completar las 40 horas semanales, podrá:

- Dedicar hasta 31 horas semanales a las actividades de investigación; y,
- Dedicar hasta 12 horas semanales a las actividades de dirección o gestión académica. Únicamente los directores o coordinadores de carreras o programas, cuando sean de jerarquía inferior a la de una autoridad académica, podrán dedicar hasta 20 horas semanales a las actividades de dirección o gestión académica.

El personal académico a tiempo completo podrá desempeñar otros cargos a medio tiempo o tiempo parcial en el sector público o privado, de conformidad con las normas de la Ley Orgánica del Servicio Público y del Código del Trabajo.

4. El personal académico no titular con dedicación a tiempo completo, deberá:
- Impartir, al menos, 3 horas y hasta 24 horas semanales de clase; y,
 - Dedicar hasta 16 horas semanales a las demás actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al 40 % de estas horas de clases. Entre las horas de las demás actividades de docencia obligatoriamente se deberá considerar las determinadas en los numerales 2, 4 y 7 del artículo 8 de este Reglamento.
5. El personal académico titular principal investigador deberá dedicarse a tiempo completo a las actividades de investigación e impartir al menos un seminario o curso en cada periodo académico para difundir los resultados de su actividad.
6. Para el rector y vicerrectores de la Universidad Metropolitana se reconocerán las actividades de dirección o gestión académica, a las que deberán dedicar 40 horas semanales, de las cuales como máximo 3 horas podrán ser dedicadas a actividades de docencia o investigación.
7. Los decanos, subdecanos y demás autoridades académicas de similar jerarquía determinadas por la Universidad Metropolitana conforme el artículo 53 de la Ley Orgánica de Educación Superior, serán de libre nombramiento y remoción, y se les podrá reconocer hasta 12 horas de actividades de docencia o investigación en su dedicación de tiempo completo. A las autoridades académicas que dirijan unidades de investigación, se les reconocerá hasta 12 horas de actividades de investigación.

Las máximas autoridades y las autoridades académicas de la UMET no podrán realizar actividades de consultoría institucional y prestación de servicios institucionales, ni podrán ejercer la función de representante docente a los organismos de cogobierno o tener otro cargo de aquellos establecidos en el artículo 9, numeral 4 de dirección o gestión académica.

Las normas sobre las jornadas de trabajo establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo no serán aplicables para el desarrollo de las actividades del personal académico de la Universidad Metropolitana, según se establece en general para las IES.

Artículo 14.- Modificación del régimen de dedicación.- La modificación del régimen de dedicación del personal académico de la Universidad Metropolitana podrá realizarse hasta por dos ocasiones en cada año y será resuelta por el Consejo Académico Superior (CAS), siempre que haya sido prevista en el presupuesto institucional y el profesor e investigador solicite o acepte dicha modificación.

TÍTULO II.

DE LA SELECCIÓN E INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I.

DE LA CREACIÓN Y SUPRESIÓN DE PUESTO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y SU SELECCIÓN

Artículo 15.- Creación y supresión de puestos del personal académico.- La creación y supresión de puestos del personal académico titular corresponde al Consejo Académico Superior de la Universidad Metropolitana y se realizará conforme requerimiento debidamente motivado de cada unidad académica, siempre que se encuentre planificada y se cuente con la disponibilidad presupuestaria.

Para la contratación de personal académico no titular se requerirá únicamente la autorización del representante legal de la institución, siempre que se encuentre planificada, se cuente con la disponibilidad presupuestaria y se respeten los procedimientos y requisitos académicos.

Artículo 16.- Selección del personal académico.- La selección es el proceso técnico que aplica normas, políticas, métodos y procedimientos tendientes a evaluar la idoneidad de los aspirantes para ingresar como personal académico de la Universidad Metropolitana, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General, el presente Reglamento y la normativa interna de la institución.

CAPÍTULO II.

DE LOS REQUISITOS GENERALES PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 17.- Requisitos generales para el ingreso del personal académico a la Universidad Metropolitana.- El personal académico que ingrese en la Universidad Metropolitana deberá presentar su hoja de vida con la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos específicos de acuerdo a la categoría.

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

Artículo 18.- Requisitos del personal académico Titular Auxiliar de la Universidad Metropolitana.- Para el ingreso como miembro del personal académico Titular Auxiliar de la Universidad Metropolitana, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

1. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
2. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición;
3. Los demás que se establezcan por la Universidad Metropolitana en particular en cada convocatoria para las particularidades de las carreras o programas o para satisfacer necesidades específicas de su planeamiento estratégico, planes de mejora y aseguramiento de la calidad, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El ingreso se realizará según evaluación de la comisión sobre el cumplimiento ponderado de los requisitos, para lo cual el título de grado académico de maestría o su equivalente, registrado en la SENESCYT, en el área del conocimiento vinculada a las actividades de docencia e investigación del perfil demandado, es suficiente de entre los requisitos para el primer nivel escalafonario. La comisión podrá valerse de un simulador informático vigente, aprobado por el Consejo Académico Superior de la UMET que contiene los parámetros establecidos, para definir el nivel escalafonario de esta categoría.

Artículo 19.- Requisitos del personal académico titular agregado de la Universidad Metropolitana.- Para el ingreso como miembro del personal académico titular agregado de la Universidad Metropolitana, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

1. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido y registrado por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

2. Tener al menos tres años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior;
3. Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos;
5. Haber realizado ciento ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
6. Haber participado al menos doce meses en uno o más proyectos de investigación;
7. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
8. Suficiencia en el uso de plataformas educativas virtuales;
9. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser promovido a esta categoría de conformidad con las normas de este Reglamento;

La persona que ingresa a la Universidad cumpliendo estos requisitos lo hace al nivel de agregado

1. El ingreso se realizará según evaluación de la comisión sobre el cumplimiento de los requisitos. Se aplicará el simulador informático vigente aprobado por el órgano colegiado académico superior de la UMET que contiene los parámetros establecidos, con fines de ingreso o promoción, según se requiera.

Artículo 20.- Requisitos del personal académico titular principal de la Universidad Metropolitana.- Para el ingreso como personal académico titular principal de la Universidad Metropolitana, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente) en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, el cual deberá estar reconocido y registrado por la SENESCYT; El incumplimiento de este requisito invalidará el nombramiento otorgado como resultado del respectivo concurso;
2. Tener al menos cuatro años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior, o en instituciones de investigación de prestigio;
3. Haber creado o publicado doce obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, de los cuales al menos tres deberá haber sido creado o publicado durante los últimos cinco años;
4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos;
5. Haber realizado cuatrocientas ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
6. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años;
7. Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado o tres tesis de maestría de investigación;

8. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
9. Suficiencia en el uso de plataformas educativas virtuales;
10. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y,

La persona que ingresa a la Universidad cumpliendo estos requisitos lo hace a la nivel de Titular Principal 1. El ingreso se realizará según evaluación de la comisión sobre el cumplimiento de los requisitos. Se aplicará el simulador informático vigente aprobado por el Consejo Académico Superior de la UMET que contiene los parámetros establecidos.

Artículo 21. Requisitos del personal académico titular principal investigador de la Universidad Metropolitana.- Para el ingreso como miembro del personal académico titular principal investigador de la Universidad Metropolitana, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente) en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, el cual deberá estar reconocido y registrado por la SENESCYT;
2. Tener al menos cuatro años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior;
3. Haber creado, publicado o patentado doce obras de relevancia, artículos indexados o resultados de investigación en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos;
5. Haber realizado cuatrocientos ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
6. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años, de los cuales deberá haber dirigido o codirigido al menos dos proyectos de investigación;
7. Haber dirigido o codirigido al menos dos tesis de doctorado o cinco tesis de maestría de investigación;
8. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
9. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser incorporado con dedicación exclusiva a las actividades de investigación de conformidad con las normas de este Reglamento;

La persona que ingresa a la Universidad cumpliendo estos requisitos lo hace al nivel de Titular Principal Investigador 1. El ingreso se realizará según evaluación de la comisión sobre el cumplimiento de los requisitos. Se aplicará el simulador informático vigente aprobado por el Consejo Académico Superior de la UMET que contiene los parámetros establecidos.

Únicamente las instancias universitarias de la Universidad Metropolitana que cuenten con los programas, centros, laboratorios y equipamientos necesarios, para el desarrollo de posgrados o investigación podrán convocar a concurso de merecimientos y oposición para el cargo de personal académico titular principal investigador, o permitir al personal académico titular con título o grado de Doctor (equivalente a Ph.D.), que se dedique exclusivamente a las actividades de investigación.

Artículo 22.- Requisitos del personal académico invitado de la Universidad Metropolitana.-

Para ser académico invitado de la Universidad Metropolitana, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente) en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, o de maestría gozar de prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país;
2. Las demás que determine la Universidad Metropolitana para acciones específicas del planeamiento estratégico, la mejora y el aseguramiento de la calidad observando las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo determinado en el Código del Trabajo o en el Código Civil vigente, según sea el caso.

Artículo 23.- Requisitos del personal académico honorario de la Universidad Metropolitana.-

Para ser personal académico honorario de la Universidad Metropolitana, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Encontrarse jubilado de una institución de educación superior.
2. 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;

El personal académico con la distinción de honorario podrá vincularse laboralmente a las universidades y escuelas politécnicas cada vez que se justifique la necesidad institucional y será contratado bajo la modalidad de servicios profesionales o mediante contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, cuantas veces sea requerido y sin límite de tiempo.

Artículo 24.- Requisitos del personal académico ocasional de la Universidad Metropolitana.-

Para ser personal académico ocasional de la Universidad Metropolitana, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará como mínimo tener el grado académico de maestría, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.

Los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo establecido en el Código del Trabajo o Código Civil. Una vez cumplido este plazo, el personal académico cesará en sus funciones y solo podrá reingresar a la institución en condición de personal académico titular a través del correspondiente concurso público de merecimientos y oposición.

Artículo 25.- Requisitos de los ayudantes de cátedra y de investigación de la Universidad Metropolitana.- Para el ingreso de ayudantes de cátedra y de investigación en la UMET, se deberá acreditar:

- 1) Ser estudiante de la UMET;
- 2) Haber obtenido por lo menos el 85 % de la nota máxima en la asignatura, nivel o área académica motivo de la postulación; y,
- 3) Mostrar conocimientos y habilidades suficientes para la función específica que se desempeñará.

El tiempo de vinculación institucional no podrá ser superior a tres períodos lectivos acumulados, bajo la figura de prácticas pre-profesionales.

Artículo 26.- Requisitos de los técnicos docentes, de investigación y laboratorios.- Para ser técnico docente, de investigación y laboratorios de la Universidad Metropolitana, se acreditarán los siguientes requisitos:

a) Técnicos docentes universitarios

1. Tener al menos título de tercer nivel en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación, debidamente reconocido e inscrito en la SENESCYT, obtenido hasta dieciocho meses antes de la fecha de la primera contratación; y,
2. Los requisitos que se determinen por la institución en la ocasión de cada concurso con relación al perfil y competencias específicas que se requieran para sus servicios en las funciones que se le asignen.

Sus funciones se circunscriben a:

1. Apoyo a las actividades que realiza el personal académico;
2. Dictar cursos propedéuticos, de nivelación y cursos de formación técnica y tecnológica;
3. Realizar la tutoría de prácticas pre profesionales;
4. Dirigir los aprendizajes prácticos y de laboratorio, bajo la coordinación de un profesor;
5. Enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera);
6. Enseñanza en el campo de las artes y humanidades, la práctica deportiva, servicios y otras áreas vinculadas a la formación integral del estudiante.

b) Técnicos de investigación

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

1. Tener al menos título de tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades de asistencia a la investigación, debidamente reconocido e inscrito en la SENESCYT; y,
2. Los requisitos que se determinen por la institución en la ocasión de cada concurso con relación al perfil y competencias específicas que se requieran para sus servicios en las tareas de investigación que se le asignen.

c) Técnicos de laboratorio

1. Tener al menos título de tercer nivel en un campo de conocimiento vinculado a sus actividades de laboratorio, debidamente reconocido e inscrito en la SENESCYT; y,
2. Los requisitos que se determinen por la institución en la ocasión de cada concurso con relación al perfil y competencias específicas que se requieran para sus servicios de asistencia a la enseñanza, asesoría, investigación o apoyo al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales, o laboratorios multipropósito de docencia, investigación y servicios.

La Universidad convocará a concursos públicos de méritos y oposición para puestos de técnicos docentes. También podrán incorporarlos a través de la suscripción de contratos ocasionales, cuya duración no podrá superar los cinco (5) años acumulados.

CAPÍTULO III.

INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 27.- Del ingreso a la carrera por concurso público de merecimientos y oposición.-

Para el ingreso a un puesto de personal académico titular en la Universidad Metropolitana se convocará al correspondiente concurso público de merecimientos y oposición. El concurso 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 merecimientos y oposición mantendrá dos fases:

1. Fase de méritos.- Consiste en el análisis, verificación y calificación de los documentos presentados por las y los aspirantes, conforme a lo establecido en este Reglamento.

2. 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. No se aplicará este último de manera obligatoria para auxiliar y agregado.

La fase de oposición deberá tener un peso de entre el cincuenta y setenta por ciento del total de la calificación en el concurso para profesores e investigadores auxiliares y agregados, y entre treinta y setenta por ciento para profesores e investigadores principales. La proporción se definirá por la Comisión para cada puesto según las características del campo de conocimiento específico del perfil convocado.

En caso de que exista un solo participante que cumpla con todos los requisitos y puntajes mínimos de cada etapa, éste será declarado ganador siempre y cuando complete al menos el 75 % de la nota máxima del puntaje total o un puntaje más alto según se determine para el puesto según las características del campo de conocimiento específico del perfil convocado.

En todas las fases tanto en la de méritos como en la de oposición de los concursos de méritos y oposición, la UMET publicará los resultados en su portal web y comunicará a los postulantes los resultados obtenidos.

Artículo 28.- Solicitud y aprobación del concurso público de merecimientos y oposición.- El concurso público de merecimientos y oposición para ingresar en la carrera académica será autorizado en la Universidad Metropolitana por el Consejo Académico Superior, a solicitud de las unidades académicas correspondientes, consolidado por el Vicerrector o vicerrectora académica, siempre que exista la necesidad académica y se cuente con los recursos presupuestarios suficientes.

Artículo 29.- Convocatoria al concurso público de merecimientos y oposición.- Una vez autorizado el concurso público de merecimientos y oposición, el Departamento de Talento Humano realizará la convocatoria correspondiente.

La Universidad Metropolitana realizará los concursos de conformidad con su Estatuto Institucional, y difundirán la convocatoria como mínimo por dos medios de comunicación masiva, su página web institucional y la red electrónica de información que establezca la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador. Los reglamentos internos de trabajo articularán lo dispuesto en este Reglamento.

Artículo 30.- Contenido de la convocatoria.- La convocatoria del concurso público de merecimientos y oposición incluirá los requisitos, la categoría, el campo de conocimiento en que se ejercerán las actividades académicas, el tiempo de dedicación y la remuneración inicial del puesto o puestos que se ofertan, así como el cronograma del proceso e indicación del lugar de acceso a las bases del concurso.

Artículo 31.- Duración máxima del concurso público de merecimientos y oposición.- Ningún concurso público de merecimientos y oposición durará más de 90 días, contados desde su convocatoria hasta la publicación de sus resultados. Este plazo no incluye los términos contemplados en el artículo sobre la impugnación de resultados.

Artículo 32.- Integración de la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición.- Los miembros de la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición de la Universidad Metropolitana pertenecerán al personal académico titular. Este órgano estará compuesto por cinco miembros, de los cuales el 40% deberán ser miembros externos.

Para la conformación de la comisión se considerará como requisito que sus miembros se encuentren en la misma categoría o en categorías superiores a la plaza convocada y cuenten con formación en el campo de conocimiento respectivo.

En caso de que alguno de los miembros de la comisión sea pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de uno o varios concursantes, éste deberá ser sustituido por otro miembro, de conformidad con las normas precedentes.

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

Los miembros externos de la Comisión serán designados por acuerdo escrito con universidades categorizadas en nivel igual o superior a la UMET, así como de entre las universidades con las que sostiene convenios.

Artículo 33.- Atribuciones de la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición.- La Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición actuará con total independencia y autonomía, garantizará e implementará todas las fases del concurso público de merecimientos y oposición, para lo cual deberá evaluar a los postulantes, solicitar documentación adicional para verificar el cumplimiento de los requisitos, y notificar con los resultados del concurso al postulante y al órgano colegiado académico superior.

Artículo 34.- Impugnación de los resultados del concurso público de merecimientos y oposición.- Los concursantes podrán impugnar los resultados del concurso ante el órgano que la Universidad Metropolitana definido en su estatuto, en el ejercicio de su autonomía responsable, dentro del término de diez días contados desde la fecha en que se notifiquen los, resultados del concurso. El órgano correspondiente resolverá sobre las impugnaciones en el término de 20 días.

Artículo 35.- De la vinculación del personal académico.- Una vez determinado el ganador del concurso, el órgano colegiado académico superior de la Universidad Metropolitana, notificará el resultado a efectos de la aceptación y de la suscripción del contrato respectivo.

Artículo 36.- Vinculación del personal académico no titular.- El personal académico no titular en la Universidad Metropolitana deberá ser contratado observando las normas del Código del Trabajo y de manera excepcional las normas del Código Civil.

Los contratos de servicios civiles no podrán realizarse por un tiempo superior a tres meses consecutivos, excepto en la contratación de docentes e investigadores invitados extranjeros,

En la Universidad Metropolitana se otorgará nombramiento provisional al personal académico ocasional para ocupar:

1. El puesto de un miembro del personal académico que haya sido suspendido en sus funciones o removido, hasta que se nombre al titular;

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

2. El puesto de un miembro del personal académico que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; y,

3. El puesto de un miembro del personal académico que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión.

Artículo 37. Vinculación de los técnicos docentes, de investigación y de laboratorios.- La contratación de los técnicos docentes, de investigación y de laboratorios se registrará por el Código del Trabajo respetando la dedicación horaria contemplada en este reglamento.

Artículo 38.- Participación en concursos del personal académico extranjero residente y no residente.- En la Universidad Metropolitana los profesores e investigadores extranjeros residentes con menos de cinco años y los no residentes en el Ecuador, podrán participar en los concursos de méritos y oposición para el ingreso a la carrera y escalafón del profesor e investigador titular, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

1. Poseer grado académico de Doctor (equivalente a PhD), en el campo del conocimiento acorde a los perfiles demandados.
2. Ser graduado en una institución de educación superior o en instituciones de investigación de prestigio acreditada en el país en el que obtuvo el título.
3. Los requisitos académicos establecidos en el presente reglamento con excepción de haber obtenido como mínimo el 75 % del puntaje de la evaluación del desempeño en sus dos últimos períodos académicos.
4. Los demás establecidos en la ley.

TÍTULO III.

ESCALAFÓN, ESCALA REMUNERATIVA Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I.

ESCALAFÓN Y ESCALAS REMUNERATIVAS

Artículo 39.- Escalafón.- El sistema de escalafón promueve la excelencia académica mediante el reconocimiento y estímulo de los méritos del personal académico titular, fijando las categorías, niveles y grados escalafonarios de la carrera académica.

Artículo 40.- Ingreso al escalafón.- Se ingresa al escalafón de la carrera académica tras haber ganado el respectivo concurso de merecimientos y oposición y haberse posesionado del cargo.

Artículo 41.- Categoría.- Se entiende por categoría cada uno de los grupos en los que el personal académico titular puede ingresar en el escalafón. Al efecto, se reconocen tres categorías: Auxiliar, Agregado y Principal. Estas categorías no pueden ser divididas en subcategorías.

Artículo 42.- Nivel.- Se entiende por niveles los rangos graduales y progresivos existentes en cada categoría del personal académico titular. Estos niveles no pueden ser divididos en subniveles.

Artículo 43.- Grado escalafonario.- Se entiende por grado escalafonario el puesto que en función de la categoría y nivel ocupa el personal académico en el escalafón y que tiene implicaciones directas en la remuneración. Estos grados no pueden ser divididos en subgrados.

Artículo 44.- Escalafón y escala remunerativa del personal académico de la Universidad Metropolitana.-

- a) Las categorías y niveles de escalas remunerativas del personal académico de la Universidad Metropolitana son los siguientes:

CATEGORÍA	NIVEL
Personal Académico Titular Principal / Principal Investigador	3
	2
	1
Personal Académico Titular Agregado	3
	2
	1
Personal Académico Titular Auxiliar	2
	1

- b) La determinación de las escalas remunerativas del personal académico de la Universidad Metropolitana estará determinada por:

1. Los compromisos de los índices de remuneración mensual establecidos en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI), los Planes Operativos Anuales (POA) y los planes de mejora de la institución, sobre la base de la factibilidad del régimen autofinanciado según los estados de resultados anuales.
2. Las escalas remunerativas mínimas por categorías y niveles escalafonarios del personal académico de la Universidad Metropolitana, serán las aprobadas por el Consejo Académico Superior como base de cálculos para los presupuestos anuales y formarán parte del software simulador auxiliar de corrida escalafonaria de la UMET.
3. El Consejo Académico Superior aprobará las escalas remunerativas del personal académico con dedicación exclusiva a tiempo completo, a partir de las cuales se realizará la ponderación para determinar la remuneración de, personal académico con dedicación a medio tiempo y tiempo parcial:

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

- a) Para determinar la remuneración del personal académico a medio tiempo, se multiplicará por 0.50 la remuneración para la dedicación a tiempo completo correspondiente.
- b) Para determinar la remuneración del personal académico a tiempo parcial, la multiplicación se hará por el factor correspondiente de acuerdo al número de horas de dedicación semanal.

Los valores de salario mensual según categoría y nivel remunerativo serán actualizados cada año y aprobados por el CAS, según propuesta de la o el Vicerrector Administrativo, en correspondencia con los análisis de viabilidad presupuestaria para el período de ejecución.

CAPÍTULO II.

DE LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 45.- Remuneraciones del personal académico titular de la Universidad Metropolitana.- Las remuneraciones del personal académico titular de la Universidad Metropolitana se regirán por las normas que regulan las categorías, niveles, grados y requisitos definidos en este Reglamento.

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. La remuneración que se determine para el nivel 1 de cada categoría deberá ser por lo menos un treinta por ciento mayor a la fijada para el nivel 1 de la categoría inferior. La remuneración que se determine para el nivel 3 de la categoría de personal académico titular principal deberá ser por lo menos un treinta por ciento mayor que la fijada para el nivel 1 de la misma categoría.

Artículo 46.- Remuneraciones del personal académico no titular de la Universidad Metropolitana.- La remuneración del personal académico invitado y honorario de la Universidad Metropolitana será, al menos, igual a la indicada para la escala del personal académico titular agregado 1.

La remuneración del personal académico ocasional de la Universidad Metropolitana será, al menos, la equivalente a la indicada para la escala del personal académico auxiliar 1; si el miembro del personal académico ocasional cuenta con título de doctorado (PhD. o su equivalente), la remuneración será como mínimo la equivalente a la indicada para la escala del personal académico agregado 1.

La Universidad Metropolitana, observando las normas del Código del Trabajo, fijarán las remuneraciones para el personal académico no titulares conforme a las normas establecidas en este Reglamento.

Artículo 47.- Honorarios del personal académico que no está bajo relación de dependencia.- El personal académico no titular podrá ser contratado bajo las normas del Código Civil, cuando el servicio no sea bajo relación de dependencia. El tiempo máximo que un miembro del personal académico puede ser contratado bajo esta modalidad es de tres meses acumulados.

En la Universidad Metropolitana los honorarios serán mensualizados y se calcularán en base a las escalas remunerativas y normas establecidas en este Reglamento.

Artículo 48.- Remuneración de las autoridades de la Universidad Metropolitana.- Las escalas remunerativas de las autoridades de la Universidad Metropolitana serán fijadas por el Consejo Académico Superior.

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

Artículo 49.- Retribución a los técnicos docentes, de investigación y laboratorios.- La Universidad Metropolitana establecerá, según las necesidades y condiciones de cada puesto y los presupuestos anuales aprobados la cuantía de la remuneración a los técnicos docentes, de investigación y laboratorios.

Artículo 50.- Retribución a los ayudantes de cátedra e investigación.- La Universidad Metropolitana establecerá, según las necesidades y condiciones de cada puesto y los presupuestos anuales aprobados la cuantía de la remuneración a los ayudantes de cátedra e investigación. La prestación de servicios de una ayudantía de cátedra o de investigación, se regirá por las mismas reglas que definen para las prácticas pre-profesionales, del Reglamento de Régimen Académico de la UMET. Quien la ejerza podrá ser beneficiario del reconocimiento del cumplimiento de sus prácticas pre-profesionales.

CAPÍTULO III.

DE LA PROMOCIÓN Y ESTÍMULOS AL PERSONAL ACADÉMICO

SECCIÓN I.

DE LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO TITULAR

Artículo 51.- Órgano encargado de la promoción.- La Universidad Metropolitana establecerá una comisión, presidida por el o la vicerrector o vicerrectora académica o su delegado o delegada en la Matriz, el cual, en cada año después de la aprobación de la planificación presupuestaria, propondrá y conducirá los procesos de promoción del personal académico titular, según la propuesta conciliada de los decanos las facultades y los directores de las sedes Quito y Machala.

Artículo 52.- Promoción del personal académico titular auxiliar de la Universidad Metropolitana.- El personal académico titular auxiliar de la Universidad Metropolitana será promovido siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Para la promoción del personal académico titular auxiliar 1 a titular auxiliar 2, se acreditará:

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

- a) Experiencia mínima de dieciocho meses como personal académico titular auxiliar 1 en la UMET y/u otras instituciones de educación superior;
- b) Haber creado o publicado en los últimos dos años al menos una obra de relevancia o un artículo indexado en el área de conocimiento vinculada a sus actividades planificadas de docencia o investigación;
- c) Haber obtenido como mínimo el setenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos.
- d) Haber realizado 48 horas de capacitación y actualización profesional en metodologías de aprendizaje e investigación, diseño curricular, uso pedagógico de nuevas tecnologías, fundamentos teóricos y epistemológicos de la docencia e investigación, como parte del cumplimiento del Programa de Carrera Docente; y,
- e) Haber alcanzado suficiencia en el uso de plataformas educativas virtuales.

2. Para la promoción del personal académico titular auxiliar 2 a titular agregado 1, se acreditará:

- a) Experiencia mínima de treinta y seis meses como personal académico titular auxiliar 2 en instituciones de educación superior;
- b) Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
- c) Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
- d) Haber realizado 96 horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales 90 habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
- e) Haber participado al menos doce meses en proyectos de investigación;
- f) Haber anclado su docencia en plataformas educativas virtuales, al menos como complemento educativo.

Los requisitos de creación o publicación de obras de relevancia o artículos indexados, de capacitación y actualización profesional, de participación en proyectos de investigación son de carácter acumulativo, durante su trayectoria académica o profesional.

Artículo 53.- Promoción del personal académico titular agregado de la Universidad Metropolitana.- El personal académico titular agregado de la Universidad Metropolitana será promovido siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Para la promoción del personal académico titular agregado 1 a titular agregado 2, se acreditará:

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

- a) Experiencia mínima de treinta y seis meses como personal académico titular agregado 1 en instituciones de educación superior;
- b) Haber creado o publicado al menos seis obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
- c) Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
- d) Haber realizado trescientas horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación; y,
- e) Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de 3 años;
- f) Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de maestría;
- g) Los demás requisitos que exija la Universidad Metropolitana en función de las acciones del PEDI, los planes de mejora y aseguramiento de la calidad en cada etapa promocional, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

2. Para la promoción del personal académico titular agregado 2 a titular agregado 3, se acreditará:

- a) Experiencia mínima de treinta y seis meses como personal académico titular agregado 2 en instituciones de educación superior;
- b) Haber creado o publicado al menos nueve obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
- c) Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
- d) Haber realizado cuatrocientas horas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
- e) Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de 5 años; y
- f) Haber dirigido o codirigido al menos nueve tesis de maestría profesionalizante o tres tesis de maestría de investigación o una tesis de doctorado; y
- g) Los demás requisitos que exija la Universidad Metropolitana en función de las acciones del PEDI, los planes de mejora y aseguramiento de la calidad en cada etapa promocional, que deberá

observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

No existirá promoción del personal académico entre la categoría titular agregado a la categoría de titular principal/ principal investigador.

Los requisitos de creación o publicación de obras de relevancia o artículos indexados, de capacitación y actualización profesional, de participación en proyectos de investigación y de dirección de tesis son de carácter acumulativo, durante su trayectoria académica o profesional.

Artículo 54.- Promoción del personal académico titular principal e investigador titular principal de la Universidad Metropolitana.- El personal académico titular principal e investigador titular principal de la Universidad Metropolitana será promovido siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Para la promoción del personal académico titular principal 1 a titular principal 2, se acreditará:
 - a) Experiencia mínima de cuarenta y ocho meses como personal académico titular principal 1 en instituciones de educación superior;
 - b) Haber creado o publicado al menos dieciséis obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, de las cuales al menos una deberá haber sido en un idioma diferente de su lengua materna;
 - c) Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos tres periodos académicos;
 - d) Haber realizado cuatrocientas ochenta horas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación; y haber impartido al menos cuarenta horas de capacitación y actualización profesional;
 - e) Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de 4 años, de los cuales al menos un proyecto deberá haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
 - f) Haber dirigido o codirigido al menos dos tesis de doctorado o seis de maestría de investigación.
 - g) Haber participado activamente y cumplido las actividades ejecutivas encomendadas en el marco del Comité Científico universitario (CC), como coordinador o miembro de comisiones permanentes o temporales, grupos de trabajo, o como evaluador de objetos de aprobación de carácter académico del pleno del CC.
 - h) Los demás requisitos que exija la Universidad Metropolitana en función de las acciones del PEDI, los planes de mejora y aseguramiento de la calidad en cada etapa promocional, que deberá

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

2. Para la promoción del personal académico titular principal 2 a titular principal 3, se acreditará:

a) Experiencia mínima de cuarenta y ocho meses como personal académico titular principal 2 en instituciones de educación superior;

b) Haber creado o publicado al menos veinte obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, de las cuales al menos dos deberán haber sido en un idioma diferente de su lengua materna;

c) Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos tres periodos académicos;

d) Haber realizado cuatrocientas ochenta horas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación; y haber impartido al menos ochenta horas de capacitación y actualización profesional;

e) Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de 8 años, de los cuales al menos dos proyectos deberán haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;

f) Haber dirigido o codirigido, o estar dirigiendo o codirigiendo al menos tres tesis de doctorado;

g) Haber participado activamente y cumplido las actividades ejecutivas encomendadas en el marco del Comité Científico universitario (CC), como coordinador o miembro de comisiones permanentes o temporales, grupos de trabajo, o como evaluador de objetos de aprobación de carácter académico del pleno del CC.

h) Los demás requisitos que exija la Universidad Metropolitana en función de las acciones del PEDI, los planes de mejora y aseguramiento de la calidad en cada etapa promocional, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los requisitos de creación o publicación de obras de relevancia o artículos indexados, de capacitación y actualización profesional, la dirección o codirección de proyectos de investigación y de dirección o codirección de tesis son de carácter acumulativo, durante su trayectoria académica o profesional.

3. Para la promoción del personal académico titular principal investigador 1 a titular principal investigador 2, se acreditará:

a) Haber creado o publicado al menos veinte obras de relevancia o artículos indexados en el campo de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación en centros de

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

- educación superior o en instituciones de investigación de prestigio, de las cuales al menos dos deberán haber sido en un idioma diferente de su lengua materna;
- b) Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
 - c) Haber realizado doscientas veinte y cuatro horas acumuladas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación y haber impartido al menos cuarenta horas de capacitación y actualización profesional;
 - d) Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de 8 años, de los cuales al menos dos proyectos deberán haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
 - e) Haber dirigido o codirigido al menos cuatro tesis de doctorado o doce de maestría de investigación; y,
 - f) Haber participado activamente y cumplido las actividades ejecutivas encomendadas en el marco del Comité Científico universitario (CC), como coordinador o miembro de comisiones permanentes o temporales, grupos de trabajo, o como evaluador de objetos de aprobación de carácter académico del pleno del CC; y,
 - g) Los demás requisitos que exija la Universidad Metropolitana en función de las acciones del PEDI, los planes de mejora y aseguramiento de la calidad en cada etapa promocional, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

4. Para la promoción del personal académico titular principal investigador 2 a titular principal investigador 3, se acreditará:

- a) Haber creado o publicado al menos veintiocho obras de relevancia o artículos indexados en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación en centros de educación superior o en instituciones de investigación de prestigio, de las cuales al menos tres deberán haber sido en un idioma diferente de su lengua materna;
- b) Haber obtenido como mínimo el ochenta por ciento del puntaje de la evaluación integral en los últimos dos periodos académicos;
- c) Haber realizado doscientas veinte y cuatro horas acumuladas de capacitación y actualización profesional de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación; y haber impartido al menos ochenta horas de capacitación y actualización profesional;
- d) Haber dirigido o codirigido uno o más proyectos de investigación con una duración mínima de doce meses cada uno, por un total mínimo de 12 años, de los cuales al menos dos proyectos deberán haber implicado investigadores, instituciones o redes de investigación extranjeros;
- e) Haber dirigido o codirigido, o estar dirigiendo o codirigiendo al menos seis tesis de doctorado;

- f) Haber participado activamente y cumplido las actividades ejecutivas encomendadas en el marco del Comité Científico universitario (CC), como coordinador o miembro de comisiones permanentes o temporales, grupos de trabajo, o como evaluador de objetos de aprobación de carácter académico del pleno del CC; y,
- g) Los demás requisitos que exija la Universidad Metropolitana en función de las acciones del PEDI, los planes de mejora y aseguramiento de la calidad en cada etapa promocional, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

SECCIÓN II.

GENERALES PARA LA PROMOCIÓN

Artículo 55.- Disposiciones generales para la promoción.- Para la valoración de los requisitos exigidos para la promoción del personal académico titular de la Universidad Metropolitana, se seguirán los siguientes criterios:

1. El año sabático al que se acoja el miembro del personal académico, así como el tiempo en funciones en cargos de autoridad de la institución de educación superior, se considerarán como parte de la experiencia para fines de promoción.
2. Se observará la normativa del Régimen Académico de la Universidad Metropolitana sobre los cursos de actualización pedagógica y la educación continua.
3. Para la promoción del personal académico, la relevancia y pertinencia de las obras publicadas deberá cumplir con los requisitos de indicadores de acreditación y calidad de la educación superior establecido en los modelos de acreditación institucional, de extensiones y carreras del CACES.
4. El tiempo de experiencia en cargos de Rector, Vicerrector, Decano, Subdecano o similar jerarquía, ocupados a partir de la vigencia de este Reglamento, se reconocerá como tiempo de experiencia académica.
5. La participación como miembro externo de una comisión de evaluación de concursos de merecimiento y oposición tendrá una equivalencia de 20 horas de capacitación.
6. En todos los casos de promoción se incorporará la respectiva constancia mediante una acción de personal o nuevo nombramiento, o mediante un contrato modificador señalando las fechas en que se llevó a cabo.
7. El número de horas de capacitación al que se refieren los artículos precedentes es acumulado a lo largo de la carrera académica. Este requisito no se exigirá en el caso del ingreso o promoción de la carrera de profesores e investigadores internacionales, luego de lo cual se cumplirá únicamente con la cantidad de horas necesarias para promoverse de un grado escalafonario a otro.

SECCIÓN III.

ESTÍMULOS AL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 56.- Estímulos.- Serán estímulos académicos y económicos para propiciar la excelencia del personal académico de la Universidad Metropolitana, los siguientes:

1. El personal académico titular auxiliar o agregado 1 y 2 que cuente con título de doctor (PhD o su equivalente), debidamente reconocido e inscrito en la SENESCYT, percibirá la remuneración correspondiente al nivel inmediatamente superior;
2. Si los miembros del personal académico participan en proyectos de investigación financiados con fondos externos a la institución de educación superior, podrán percibir ingresos adicionales.

Para la promoción del personal académico titular:

- a) La publicación de un artículo en revistas indexadas que se encuentren en el veinticinco por ciento superior de los rankings científicos de ISI Web of Knowledge o SCImago Journal Rank, medido por el factor de impacto en el año de su publicación, se reconocerá como la publicación de tres artículos indexados en otras revistas.
- b) La publicación como autor de un artículo en revistas indexadas que se encuentren en el diez por ciento superior de los rankings científicos de ISI Web of Knowledge o SCImago Journal Rank, medido por el factor de impacto en el año de su publicación, se reconocerá como la dirección de una tesis doctoral (PhD).
- c) La experiencia como personal académico en una de las cien mejores instituciones de educación superior extranjeras, según el listado definido por la SENESCYT, conforme al artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, se reconocerá como el triple del tiempo de experiencia como personal académico en otras instituciones de educación superior.
- d) La experiencia como personal académico en una de las diez mejores instituciones de educación superior de América Latina, según el Ranking Iberoamericano de SCImago Institutions Rankings, se reconocerá como el doble del tiempo de experiencia como personal académico.
- e) La dirección o codirección de un proyecto de investigación, de al menos 12 meses de duración, desarrollado en una de las cien mejores instituciones de educación superior extranjeras, según el listado definido por la SENESCYT para el reconocimiento del título de doctor (PhD), conforme al artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, se reconocerá como la dirección o participación en tres proyectos de investigación con una duración de 12 meses cada uno.
- f) La dirección o codirección de un proyecto de investigación, de al menos 12 meses de duración, desarrollado en una de las diez mejores instituciones de educación superior de América Latina, según el Ranking Iberoamericano de SCImago Institutions Rankings, independientemente de su duración, se reconocerá como la dirección o participación en dos proyectos de investigación con una duración de 12 meses cada uno.
- g) La dirección de un proyecto de investigación, de al menos 18 meses de duración, producto de procesos concursables y realizado como parte de una red temática de investigación en la cual

- participen al menos tres universidades extranjeras que consten en el listado elaborado por la SENESCYT de acuerdo al artículo 27 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior, se reconocerá como la dirección de una tesis doctoral (PhD).
- h) El haber realizado un programa posdoctoral con al menos 12 meses de duración en una de las universidades ubicadas en el listado elaborado por la SENESCYT de acuerdo al artículo 27 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior, se reconocerá como la creación o publicación de una obra de relevancia.
 - i) La dirección o codirección de una tesis doctoral (PhD) en una de las cien mejores instituciones de educación superior extranjeras, según el listado definido por la SENESCYT para el reconocimiento del título de doctor (PhD) como requisito para ser profesor titular principal, se reconocerá como la dirección de tres tesis doctorales (PhD) en otras instituciones.
 - j) La dirección o codirección de una tesis doctoral (PhD) en una de las diez mejores instituciones de educación superior de América Latina, según el Ranking Iberoamericano de SCImago Institutions Rankings, se reconocerá como la dirección de dos tesis doctorales (PhD) en otras instituciones.
 - k) La participación activa de las actividades ejecutivas relevantes encomendadas en el marco del Comité Científico universitario (CC), será objeto de reconocimiento por el mismo, lo cual será considerado en el sistema de estimulación y reconocimiento bajo los principios del espíritu fundacional de la UMET.
 - l) Otros incentivos por obtención de resultados relevantes en proyectos de IDi y sus salidas, resultados e impactos, que consten en los reglamentos correspondientes.

TITULO IV.

EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I.

DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 57.- Ámbito y objeto de la evaluación.- La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de la Universidad Metropolitana, con excepción del personal académico honorario. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica.

Artículo 58.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño.- Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por una Comisión General de Evaluación del Desempeño, presidida por el Vicerrector o Vicerrectora Académica y conformada por el Departamento de Talento Humano, una representación de los actores de la coevaluación (pares académicos y autoridades académicas), así como por Comisiones de Facultad / Sede conformadas por sus directivos y actores de la coevaluación, de conformidad con los criterios establecidos en este Capítulo y con el apoyo del Departamento de Tecnologías Informáticas. Los mecanismos y

procederes se establecen en el Manual de Procedimientos de la Planificación del Trabajo Individual del Profesor y la Evaluación del Desempeño.

Artículo 59.- Garantías de la evaluación integral del desempeño.- Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la Universidad Metropolitana garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.

Artículo 60.- Componentes y ponderación.- Los componentes de la evaluación integral son:

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 pares académicos y directivos de la institución de educación superior.
3. Heteroevaluación.- Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

La ponderación de cada componente de evaluación será la siguiente:

1. Para las actividades de docencia: autoevaluación 15 %; coevaluación de pares 25 %, de directivos 30%; y heteroevaluación 30%.
2. Para las actividades de investigación: autoevaluación 20 %; coevaluación de pares 40 % y de directivos 40 %.
3. Para las actividades de dirección o gestión académica: autoevaluación 20%; coevaluación de pares 30% y directivos 40%; y heteroevaluación 10%.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos.

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una o las ponderaciones del plan de trabajo individual.

El cumplimiento de las tareas convenidas y calendariadas en el plan de trabajo individual del profesor, su calidad y puntualidad serán el objeto principal de la evaluación de los directivos.

Artículo 61.- Actores de la evaluación integral del desempeño.- Los actores del proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico. Los actores del proceso de heteroevaluación son los estudiantes. Los actores del proceso de la coevaluación son:

1. Para las actividades de docencia e investigación:

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

- a. Una comisión de evaluación conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos una categoría superior y contar al menos con el mismo nivel de titulación que el evaluado. En el caso de que el evaluado sea personal académico titular principal, con excepción de quien posea el máximo nivel escalafonario, los evaluadores deberán tener al menos un nivel escalafonario superior y contar al menos con el mismo nivel de titulación; y,
 - b. Las autoridades académicas que según la normativa interna de la UMET estén encargadas de la evaluación.
2. Para las actividades de dirección o gestión académica, una comisión de evaluación conformada por pares y otra por el personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos una categoría superior al evaluado. En el caso de que el evaluado sea personal académico titular principal, con excepción de quien posea el máximo nivel escalafonario, los evaluadores deberán tener al menos un nivel escalafonario superior.

Artículo 62.- Recurso de apelación.- El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral podrá apelar ante el Consejo Académico Superior o el rector, en el término de diez días desde la notificación. Dicho órgano, en el término de veinte días, emitirá una resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

CAPÍTULO II.

PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 63.- Garantía del perfeccionamiento académico.- A fin de garantizar el perfeccionamiento del personal académico, la Universidad Metropolitana, se elaborará el plan de perfeccionamiento para cada periodo académico y cuando sea necesario a más largo plazo como parte de un sistema que se inscribe en el marco del Programa de Carrera Docente (PCD).

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

- a) Los cursos u otros eventos de capacitación y/o actualización realizados tanto en el país como en el extranjero;
- b) Los cursos en metodologías de aprendizaje e investigación;
- c) Las actividades integradas como parte de estrategias del PCD incluyendo los cursos propedéuticos y preparatorios para procesos de formación doctoral;
- d) Las actividades del trabajo metodológico y científico metodológico, del régimen académico, del profesor y los colectivos;
- e) Los programas doctorales que realice el personal académico titular agregado y auxiliar;
- f) El período sabático, conforme al artículo 158 de la LOES; y,
- g) Los programas posdoctorales.

Los programas de perfeccionamiento que demanden fondo de tiempo y recursos se podrán ejecutar a través de becas, ayudas económicas, licencias, permisos, comisiones de servicio, entre otros que contemple la estrategia del PCD. Las acciones de formación de cuarto nivel y formación doctoral del personal académico se armonizarán con la investigación institucional a través de la aprobación de proyectos de I+D+i.

Las condiciones y los montos de las ayudas económicas serán propuestos por el Centro de Formación en Docencia Universitaria (CEFUDU) y el Centro de Posgrado y Educación Continua (CEPEC) y de acuerdo a los niveles de aprobación de naturaleza académica de proyectos del Comité Científico y la aprobación del CAS, los mismos que deberán ser planificados y constarán en el presupuesto institucional.

Artículo 64.- Facilidades para el perfeccionamiento académico.- El personal académico titular auxiliar y agregado de la Universidad Metropolitanas tendrá derecho a las siguientes facilidades:

- a) Acceso a los programas de actualización docente y educación continua del CEFUDU y el CEPEC y las facilidades de los convenios y los soportes de plataforma educativa. Previa concesión del fondo de tiempo en el plan de trabajo individual del profesor.
- b) Acceso a las estrategias de la Universidad Metropolitana en el marco de su PCD para la formación doctoral, que supone el financiamiento total o parcial a los proyectos de I+D+i aprobados.
- c) Para la realización de estudios doctorales fuera de proyectos y en correspondencia con las líneas de investigación universitarias, que requieran fondo de tiempo, el acceso a la obtención de una licencia sin remuneración por el período de duración que se requiera y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

CAPÍTULO III.

PLAN DE TRABAJO INDIVIDUAL DEL PROFESOR

Artículo 65.- Plan de trabajo individual del profesor.- El plan de trabajo individual del profesor es el documento en el que se autoplanifican las tareas regulares y bajo conciliación del jefe inmediato se asignan las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión académica, su distribución de horas y la ponderación para la evaluación del desempeño. Es un plan orientado a salidas o productos que concretan el cumplimiento de las tareas asignadas, para lo cual se planifican fechas de entrega. Debe corresponderse con el distributivo de horas y brindar la información de base para la gestión de los directivos de las unidades académicas. Se elabora para cada período académico ordinario y el subsiguiente extraordinario.

El plan se elabora de acuerdo a la distribución de actividades y tareas de desarrollo estratégico, de los planes de mejora, del trabajo metodológico y el perfeccionamiento del personal académico que resulten necesarias, a los profesores del colectivo que implica la unidad académica. La fecha

planificada y su cumplimiento son criterios para la evaluación. El plan desde el docente consolida las metas de la escuela o unidad. El seguimiento y control al plan son el insumo del nivel III del Cuadro de Mando Integral (CMI) de la organización.

Los mecanismos y procederes se establecen en el Manual de Procedimientos de la Planificación del Trabajo Individual del Profesor y la Evaluación del Desempeño.

Artículo 66.- Modelo del plan de trabajo individual del profesor.- El plan de trabajo individual del profesor se elabora en el modelo establecido por la dirección de Talento Humano y Bienestar según haya sido aprobado por las Comisiones de los órganos correspondientes y el CAS.

El modelo contará con la siguiente estructura: datos generales (sede, carrera principal o unidad académica en particular, nombres y apellidos, título de tercer nivel, títulos de cuarto nivel, categoría y nivel escalafonario, dedicación); Dimensiones del plan, ponderación para evaluación del desempeño y distribución de horas semanales (tabla con las actividades genéricas: a) docencia, b) tutorías, c) investigación, d) vinculación y e) gestión académica, la ponderación en %, las horas semanales y una columna de horas por períodos u observaciones para actividades específicas de perfeccionamiento, o como docente de corta duración hasta 40 horas; actividades y productos, según las actividades genéricas, en las que se expresa tabularmente para cada una la denominación de la actividad, el producto o salida, la fecha de entrega y las observaciones; El concepto de producto es el resultado tangible que aporta la actividad y es en sí mismo el medio de verificación del cumplimiento; conformidad, con la firma del profesor, el profesor y el ejecutivo inmediato superior.

TÍTULO V.

MOVILIDAD,

CAPÍTULO I.

LICENCIAS Y COMISIONES DE SERVICIO

Artículo 67.- De la movilidad.- A fin de garantizar la movilidad del personal académico, la Universidad Metropolitana podrá conceder licencias o comisiones de servicio, así como realizar traspasos de puestos y suscribir convenios con otras instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras. El tiempo de servicio en la institución distinta a la de origen será valorado a efectos de la promoción.

La Universidad Metropolitana en ejercicio de su autonomía responsable definirá el órgano que concederá las licencias, comisiones de servicios y traspasos de puestos.

En los casos en que se efectúen traspasos de puestos, la remuneración que perciba el personal académico se adecuará a la escala de remuneraciones de la institución de acogida.

Artículo 68.- Licencias y comisiones de servicio.- Se concederá licencia o comisión de servicios al personal académico titular en los casos que determine la Universidad Metropolitana o por la solicitud de los ejecutivos de escuela o facultad a propuesta de los vicerrectores y bajo la aprobación del CAS para el perfeccionamiento del personal académico u otras razones contempladas en el reglamento.

Se otorgarán licencias para los siguientes fines:

- a) La realización de estudios de doctorado (PhD o su equivalente), que podrán ser remuneradas o no, según las condiciones del artículo 63, inciso b).
- b) La realización de posdoctorados y capacitación profesional;
- c) La realización de actividades de docencia o investigación en instituciones de educación superior o de investigación científica, nacionales o extranjeras, hasta por el plazo máximo de dos años; y,
- d) La participación en procesos de evaluación y acreditación de la calidad de la educación superior, por un periodo máximo de seis meses.

Las comisiones de servicio de los vicerrectores o de personal académico que forma parte de comisiones del Comité Científico o Colectivos Académicos, redes y acciones de convenios, en función de actividades de desarrollo estratégico institucional, planes de mejora y de aseguramiento de la calidad responderán a un plan y se aprobarán por el rector, las mismas que para estas funciones serán remuneradas y facilitadas en su logística, ya sean en el territorio nacional o en el exterior. Los informes de las comisiones de servicio serán evaluadas y archivadas en el portafolio del personal académico y administrativo.

TÍTULO VI.

DE LA CESACIÓN Y JUBILACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I.

DE LA CESACIÓN

Artículo 69.- Causas de cesación del personal académico.- El personal académico titular cesará en sus funciones por la separación definitiva del cargo. En la Universidad Metropolitana se aplicarán además las normas del Código del Trabajo procedentes.

Adicionalmente, el personal académico titular será removido cuando haya obtenido:

1. Dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño inferior al sesenta por ciento.
2. Cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al sesenta por ciento durante su carrera.

La cesación por causas de sanciones disciplinarias o de contravenciones éticas sancionadas seguirá los procedimientos estatuarios y los de la Ley.

El procedimiento que la Universidad Metropolitana adopte para cumplir estos fines deberá observar el debido proceso. Lo mismo que lo que sea dispuesto en los reglamentos internos de trabajo.

CAPÍTULO II. JUBILACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

Artículo 70.- Jubilación.- Los miembros del personal académico titular de la Universidad Metropolitanas que cumplan con los requisitos de las leyes de seguridad social para la jubilación, podrán acogerse a este proceso.

TÍTULO VII. GESTIÓN UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO CAPÍTULO I. SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y REMUNERACIONES

Artículo 71.- Sistema integrado de desarrollo del talento humano y remuneraciones.- La Universidad Metropolitana para la gestión del Talento Humano implementará un sistema integrado de desarrollo del talento humano y las remuneraciones, perspectiva integrada en forma técnica, profesional y enmarcada en la normativa legal vigente; el cual será elaborado en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados por la institución.

El sistema integrará todos los principios de aseguramiento de la calidad explícitos, implícitos y vigentes por el CACES para la gestión del personal académico en los modelos de acreditación institucional y de carreras y programas, con los principios del Reglamento de Régimen Académico vigente, en particular del fomento de redes universitarias nacionales e internacionales, así como en los procedimientos de perfeccionamiento y renovación del personal académico.

A su vez el sistema integrará todos los principios de aseguramiento de la calidad declarados y vigentes respecto al personal administrativo por el CACES en los modelos de acreditación institucional, carreras y programas; con los principios y valores que promueve la institución, de acuerdo al marco legal vigente.

Las remuneraciones estarán sujetas a lo establecido en el presente reglamento sobre las promociones y los del perfeccionamiento del personal académico y el administrativo de la Universidad Metropolitana.

Artículo 72.- Talento humano y bienestar institucional.- El bienestar institucional es la función que desempeñan varias instancias responsables en interacción con el Departamento de Talento

Humano para garantizar la infraestructura y condiciones establecidas en la ley que permite el mejor desempeño del personal académico, técnico y administrativo incluyente de las garantías para el personal ocasional y el que se deriva de los convenios de colaboración, los programas y proyectos y las redes.

Artículo 73.- Estructura institucional para el sistema integrado de desarrollo del Talento Humano.- La estructura institucional para garantizar la gestión del talento humano y las condiciones que permitan su bienestar será la establecida en el estatuto institucional, contará con el Departamento de Talento Humano como función matriz y los coordinadores en las sedes, personal técnico y de apoyo. Articulará las funciones con las demás estructuras de los procesos agregadores de valor, de asesoría y de apoyo. En particular se apoya en los centros: Centro de Formación en Docencia Universitaria (CEFUDU) y Centro de Posgrado y Educación Continua (CEPEC) y los demás que ofrecen el soporte administrativo y de las facilidades universitarias.

CAPÍTULO II.

PROGRAMA DE CARRERA DOCENTE (PCD) DEL PROFESOR INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

Artículo 74.- Programa de Carrera Docente.- El Programa de Carrera Docente (PCD) es el sustento del perfeccionamiento del personal académico, será organizado por ciclos con la finalidad de lograr las metas de calidad del profesorado. Su objetivo es lograr la continuidad de la formación, desde el diagnóstico hasta el plan personalizado, explícito e implícito en el plan de trabajo individual del profesor, que de la continuidad necesaria desde la formación docente hasta la obtención de grados académicos superiores de cuarto nivel, maestrías y doctorados o titulaciones equivalentes.

El PCD contará con el financiamiento de la Universidad Metropolitana en cada ciclo, de acuerdo a los presupuestos anuales aprobados y a los contenidos en los planes de mejora de acreditación y aseguramiento de la calidad, bajo la asesoría y gestión organizativa del Comité Científico. Incluyendo las iniciativas estratégicas de “Escuela de Doctores” y “Escuela de Directivos”.

El PCD contará con el soporte del Centro de Formación en Docencia Universitaria (CEFUDU) que provee la gestión en el marco del Programa de Carrera Docente para la actualización y profundización de los profesores en las competencias pedagógicas, de la didáctica de los sistemas educativos y la investigación. Así como tendrá una activa interacción con el Centro de Posgrado y Educación Continua (CEPEC) para para la formación profesional avanzada.

Artículo 75.- Componentes del Programa de Carrera Docente.- Los componentes del Programa de Carrera Docente de la Universidad Metropolitana serán:

- a) Profesionalización pedagógica como un proceso continuo que atendiendo a las diferentes etapas organizadas que facilitará adiestrar, formar y perfeccionar al personal académico y en lo correspondiente al personal técnico docente y de investigación en desarrollo.

- b) Formación profesional avanzada. Se refiere a la formación profesional del docente en el campo del conocimiento en el que se desempeña.
- c) Formación científica del claustro universitario. Articula los procesos de formación para la competencia investigativa en los profesores e investigadores y la obtención del grado científico de doctorados.
- d) Otros de avanzada que organicen el Centro de Formación en Docencia Universitaria y el Centro de Posgrado y Educación Continua.

Artículo 76.- Profesionalización pedagógica.- La profesionalización pedagógica incluye los niveles graduales de formación pedagógica de los profesores e investigadores en función del desarrollo de las carreras de tercer nivel y los programas de posgrado con el más alto nivel y calidad para la excelencia universitaria que promueve la Universidad Metropolitana.

Artículo 77.- Niveles de profesionalización pedagógica.- Los niveles de profesionalización pedagógica con bases en la didáctica de la educación superior y la formación científica, que son concebidos en el PCD, son:

- a) **Nivel básico superior.** Incluye al personal académico y el personal técnico en desarrollo con tercer nivel vencido en ramas del conocimiento diferentes a las ciencias de la educación que no acreditan formación pedagógica.
- b) **Nivel de actualización.** Incluye al personal académico y el personal técnico en desarrollo con tercer nivel vencido en ramas del conocimiento diferentes a las ciencias de la educación que no acreditan cursos de actualización pedagógica en un período inferior a cinco años.
- c) **Nivel de profundización.** Incluye al personal académico y el personal técnico en desarrollo con tercer nivel vencido en ramas del conocimiento diferentes a las ciencias de la educación que acreditan cursos de actualización pedagógica en un período inferior a cinco años.
- d) **Formación pedagógica del cuarto nivel.** Incluye al personal académico que por las necesidades del desarrollo de la gestión educativa, formación pedagógica y de las ciencias de la educación en las carreras y las demás instancias académicas de la Universidad Metropolitana se promueva este tipo de formación.
- e) **Formación predoctoral.** Incluye al personal académico que por las necesidades del desarrollo de la gestión educativa, formación pedagógica y de las ciencias de la educación en las carreras y las demás instancias académicas de la Universidad Metropolitana se promueva este tipo de formación. Se sustenta en un proceso preparatorio para enfrentar un programa doctoral en las ciencias pedagógicas o de la educación.
- f) **Formación doctoral.-** Incluye al personal académico que por las necesidades del desarrollo de la gestión educativa, formación pedagógica y de las ciencias de la educación en las carreras y las demás instancias académicas de la Universidad Metropolitana se promueva este tipo de formación. A lo que el CEFDU desde la iniciativa escuela de doctores, contribuirá en su preparación, señalada en el literal anterior y el seguimiento; y,

- g) **Formación posdoctoral.**- Incluye al personal académico con doctorados que por las necesidades del desarrollo de la gestión educativa de la Universidad Metropolitana se promueva este tipo de formación especializada de avanzada.

Artículo 78.- Formación profesional avanzada.- La formación profesional avanzada incluye los niveles graduales de formación de los profesores e investigadores en los campos del conocimiento en que se desempeña y su profesión, en función del desarrollo de las carreras de tercer nivel y los programas de posgrado con el más alto nivel y calidad para la excelencia universitaria que promueve la Universidad Metropolitana.

Artículo 79.- Niveles de formación profesional avanzada.- Los niveles de formación profesional avanzada, que son concebidos en el PCD, son:

Nivel de actualización. Incluye al personal académico y el personal técnico en desarrollo con tercer nivel vencido que no acreditan cursos de actualización profesional en el campo del conocimiento en el que se desempeña, en un período inferior a cinco años.

Nivel de profundización. Incluye al personal académico y el personal técnico en desarrollo con tercer nivel vencido que acreditan cursos de actualización profesional en el campo del conocimiento en el que se desempeña, en un período inferior a cinco años.

Formación del cuarto nivel. Incluye al personal académico para las necesidades del perfeccionamiento en las carreras y las demás instancias académicas de la Universidad Metropolitana en los campos del conocimiento de su desempeño. Incluye la especialización, las maestrías y los doctorados, así como actividades postdoctorales.

Artículo 80.- Formación científica del claustro universitario.- La formación científica del personal académico incluye los procesos de formación para la competencia investigativa en los profesores e investigadores. Está incluida en la formación pedagógica en todos sus niveles, en la formación profesional avanzada en todos sus niveles y en los doctorados.

Incluye además el proceso de formación doctoral. La formación doctoral de los profesores e investigadores de la Universidad Metropolitana estará sujeta a las estrategias que se planifiquen y desarrollen para cada ciclo como resultado de un proceso de aprendizaje institucional continuo.

Artículo 81.- Formación doctoral y posdoctoral del claustro universitario.- La formación científica del personal académico incluye los procesos de formación para la competencia investigativa en los profesores e investigadores. Está incluida en la formación pedagógica en todos sus niveles, en la formación profesional avanzada en todos sus niveles y en los doctorados y posdoctorados.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR

La formación doctoral y posdoctoral de los profesores e investigadores de la Universidad Metropolitana estarán sujetas a las estrategias que se planifiquen y desarrollen para cada ciclo como resultado de un proceso de aprendizaje institucional continuo.

La formación doctoral está precedida de un proceso de preparación previa organizada modularmente, que se conceptualiza como un nivel preparatorio de carácter propedéutico, bajo una estrategia que permita hacer escuela en el sentido organizativo y procedimental. La preparación previa se organizará para un período académico o su equivalente, apoyado en los recursos de aprendizaje, organizado modularmente y bajo la conducción de un Comité Académico.

La preparación previa tiene como objetivo fortalecer la competencia investigativa del profesor que aspira a ingresar a un programa doctoral a partir del desarrollo de competencias específicas que le faciliten el ingreso y buen desempeño. Permite la elaboración o integración de un proyecto de investigación que tenga como salida el cumplimiento de los requisitos del programa y la tesis.

La articulación a la investigación del nivel preparatorio se concibe como la elaboración de proyectos de investigación por los participantes inscritos, de entre los cuales serán seleccionados los mejores para el otorgamiento de becas de investigación parciales o totales de la UMET. Para solicitar una beca de este tipo, los profesores e investigadores titulares de la UMET deberán cumplir el requisito de asistencia y acreditación de los resultados de aprendizaje y competencias específicas del nivel preparatorio.

Los montos de financiamiento a becas estarán en correspondencia con las necesidades, según los convenios establecidos, el Reglamento de Investigaciones de la UMET y la ley, que asigna un 6 % o una proporción superior, del presupuesto a la investigación, el cual deberá ser distribuido entre los proyectos continuantes y los nuevos proyectos por ciclos.

Para la formación doctoral y posdoctoral, el CEFDU gestionará los recursos y el talento humano en el marco de convenios de colaboración con otras instituciones del ámbito nacional e internacional. Estas se conciben como un proceso, incluido en el marco del Programa de Carrera Docente y articulada con la organización de la investigación y la innovación.

Artículo 82.- Educación continua avanzada y la actualización docente en el PCD.- La educación continua avanzada y la actualización docente en el marco del PCD de los profesores e investigadores de la Universidad Metropolitana se rige para su gestión, documentación y certificación por lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Institucional, este Reglamento y los reglamentos específicos de los centros de soporte.

Artículo 83.- Acceso a profesionales externos al PCD.- El PCD podrá incluir acciones para profesores e investigadores de otras instituciones, a partir de lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico institucional de la Universidad Metropolitana, como parte de las acciones de la vinculación con la sociedad, proyectos, redes académicas u otras estructuras creadas para la

transferencia de las tecnologías. Se rige para su gestión, documentación y certificación por lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico Institucional, este Reglamento y los específicos de los centros de soporte.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El presente Reglamento es un instrumento de garantía al cumplimiento de la misión y visión institucional, así como sus fines, según su modelo educativo y pedagógico en la dirección estratégica, la docencia, la investigación y la innovación, así como de los procesos de apoyo, sobre la base del perfeccionamiento continuo de la gestión del talento humano, la carrera del docente e investigador y el personal de apoyo y administrativo de la institución. El mismo que promueve la mejora continua de la calidad, excelencia y pertinencia de la docencia, la investigación y la innovación de acuerdo con las necesidades de la sociedad; asegurando el cumplimiento de los principios y derechos consagrados en la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y demás normativa aplicable, orientada al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, así como con énfasis en la noción de una universidad inclusiva en todo lo que el concepto significa para la gestión de todos los procesos de gestión académica y administrativa.

SEGUNDA.- Los profesores e investigadores titulares con dedicación exclusiva a tiempo completos de los campos de la salud dentro de sus horas laborales, podrán desarrollar actividades de docencia y/o investigación en las unidades asistenciales docentes de la red de salud pública y en los institutos públicos de investigación que estén relacionados a la salud. No recibirán remuneración adicional por realizar estas actividades dentro de las mencionadas entidades de salud. Estas actividades serán supervisadas por la universidad o escuela politécnica respectiva.

TERCERA.- De los requisitos para el ingreso o la promoción del personal académico titular con dedicación a medio tiempo o tiempo parcial, se excluirá la exigencia de la dirección o codirección de proyectos de investigación. En caso de que el personal académico titular cambie su dedicación a tiempo completo para la promoción, deberá cumplir todos los requisitos correspondientes a esta dedicación, exigidos en el presente Reglamento.

CUARTA.- Todo docente o investigador de nueva incorporación a la comunidad universitaria en calidad de profesor titular participará de manera obligatoria en actividades de inducción para el conocimiento de la organización y funcionamiento de la institución y su normativa interna vigente, sus deberes y derechos, así como participará del diagnóstico personalizado para el ingreso al Programa de Carrera Docente del profesor e investigador de la Universidad Metropolitana, su ejecución y cumplimiento de las metas plasmadas en su planificación del trabajo individual, en los plazos establecidos y la calidad suficiente; Lo mencionado en esta disposición, según el artículo 6.1 de la reformativa a la LOES (Registro Oficial Suplemento 297 de 2 de agosto del 2018).

QUINTA.- El Programa de Carrera Docente (PCD) de la Universidad Metropolitana, tomará como referente lo dispuesto en el presente Reglamento y seguirá los procedimientos establecidos en el

así como lo señalado en el Reglamento del Régimen Académico Institucional y otra normativa conexas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- De continuidad con el plazo establecido y hasta su vencimiento al finalizar el segundo período académico ordinario del año 2020, según se viene produciendo en la Universidad Metropolitana de manera progresiva una disminución en la carga horaria de clases del personal académico, en correspondencia con la duración de las carreras y programas, hasta alcanzar el número máximo de horas de clase establecido en este Reglamento, la dedicación horaria del personal académico titular a tiempo completo o dedicación exclusiva no podrá superar las 20 horas semanales de clases. El personal académico titular a medio tiempo no podrá superar las 14 horas semanales de clases. El personal académico ocasional a tiempo completo no podrá superar las 24 horas semanales de clase, en tanto que el personal académico ocasional a medio tiempo no podrá superar las 16 horas semanales de clase. El personal académico titular y no titular de dedicación a tiempo parcial no podrá superar las 13 horas semanales de clases. Lo anterior, considerando que el cumplimiento de la presente Disposición deberá ser considerado como un parámetro para la evaluación que realiza el CACES.

SEGUNDA.- El Departamento de Talento Humano de la Universidad Metropolitana supervisará el cumplimiento de las restantes disposiciones transitorias publicadas y que se encuentren vigentes en el texto y contenido de la codificación vigente del REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, de fecha 9 de mes de mayo de 2018, aprobado en la Décima Octava Sesión Ordinaria del Pleno del CES; así como a la aprobación de nuevas resoluciones reformatorias o el nuevo Reglamento posteriores a la aprobación del presente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Se deroga el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Metropolitana, del 21 de diciembre del año 2015, aprobado mediante la **RESOLUCIÓN N° 002-UMET- CAS-17-12-2015**.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se aprueba el **REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA** que antecede.

SEGUNDA: Notifíquese y difúndase este Reglamento en la Comunidad Universitaria.

Dado en la sala de sesiones del Consejo Académico Superior, a los tres días del mes de octubre de 2019.



DR. CARLOS ESPINOZA CORDERO
RECTOR

En mi calidad de Secretario General Técnico, **CERTIFICO** que la presente Resolución fue discutida y aprobada en sesión ordinaria del Consejo Académico Superior de la Universidad Metropolitana, llevada a cabo a los tres días del mes de octubre del 2019.


ING. DIEGO CUEVA GAIBOR
SECRETARIO GENERAL TÉCNICO


UMET
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
UNIVERSIDAD METROPOLITANA