

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Mgs. Yeny Morales DIRECTORA DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO	 Ab. Bélgica Chavarría PROCURADURIA GENERAL	 Dr. Juan Ushiña CONSEJO ACADÉMICO SUPERIOR
Fecha Original:	15/09/2017	
Fecha de actualización:	30/06/2023	



MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PROFESORES DEL

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO NELSON TORRES

Responsables:

Mgs. Yeny Morales
Ing. Alexandra Vega

Directora
Miembro de apoyo

Junio, 2023

INDICE

1. Introducción	3
2. Objetivos.....	3
3. Alcance.....	3
BASES DEL “CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA SELECCIÓN DE DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR NELSON TORRES”	3
4. Etapas del proceso de selección	3
Convocatoria y Postulación	4
Publicación de la convocatoria:	4
Postulación:	4
Verificación de la postulación:	5
Méritos y Oposición:	6
Calificación y Evaluación de méritos para docentes y entrega de documentos:	6
TABLA DE CALIFICACIÓN SELECCIÓN INTERNA DE DOCENTES	7
Resolución y publicación del puntaje tentativo final:	8
Consideraciones generales:	8
El procedimiento de selección:	8
Objetivos de la Selección de Personal	9
Ética en el Proceso de Selección	9
Desarrollo y Capacitación:	10
Oportunidad de Desarrollo	10
Asesoramiento	10
Cultura Organizacional:	10
Campañas de Concientización.....	10
Política de Cero Tolerancia al Acoso	11
Evaluación y Seguimiento:.....	11
Monitoreo de Equidad de Género	11
Evaluación de Impacto	11
FLUJO DE PROCESOS SELECCIÓN DOCENTE.....	12

1. Introducción

El propósito de este manual es estandarizar el proceso de selección de profesores, garantizando transparencia, equidad y la incorporación de personal docente altamente calificado que contribuya a la misión y visión de la institución.

2. Objetivos

- Asegurar la selección de profesores con perfiles acordes a los requerimientos académicos y valores institucionales.
- Promover procesos de selección basados en méritos y competencias.
- Reducir tiempos y costos administrativos manteniendo la calidad del proceso.

3. Alcance

Este manual aplica a todos los procesos de selección de profesores del Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres.

BASES DEL “CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA SELECCIÓN DE DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR NELSON TORRES”

La convocatoria al concurso para ocupar las vacantes entre docentes se realizará a través de un medio de comunicación institucional. En este contexto, se expedirán las bases del respectivo concurso de acuerdo con el Reglamento Interno de Selección de Docentes del Instituto.

4. Etapas del proceso de selección

1. Convocatoria: Es la etapa en la que se planifica y realiza la difusión plena del concurso por medio de la plataforma tecnológica o los medios de comunicación determinados para el

proceso, con el fin de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso.

2. Méritos: En esta etapa se calificará la instrucción formal y experiencia laboral de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior.

3. Oposición: En esta etapa se realizará y calificará las clases demostrativas o pruebas que para el efecto se establezca.

4. Puntaje tentativo final: es la calificación obtenida de la sumatoria de la fase de méritos y la fase de oposición.

5. Declaratoria de perfiles seleccionados (PUNTAJE FINAL): Se seleccionan todos los perfiles que han superado todas las etapas y obtuvieron el puntaje más alto.

Proceso para ocupar vacantes a los cargos de Docente.

Convocatoria y Postulación

Publicación de la convocatoria:

Luego de determinarse la o las vacantes previos requerimientos aprobados, se realizará el proceso de la difusión de la convocatoria, la publicación del cronograma y el perfil del puesto requerido para el concurso. Esta se efectuará a través de la plataforma tecnológica, página web, medios de comunicación institucionales y redes sociales, con la finalidad de dar a conocer este proceso a la ciudadanía. Todos los anuncios de vacantes se redactarán de manera neutral en cuanto al género, utilizando un lenguaje inclusivo y evitando cualquier tipo de sesgo.

Postulación:

Las personas interesadas en participar en el concurso de méritos y oposición y que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 65 de la Ley de Educación Superior, deberán postular de acuerdo con lo establecido por la institución.

Las personas que postulen deben:

- Descargar el formulario “Hoja de vida”.
- Ingresar toda la información solicitada (instrucción formal, experiencia laboral, publicaciones, ponencias, libros, patentes, acciones afirmativas, entre otros).
- Subir la hoja de vida en la plataforma del concurso en formato PDF, Además, los postulantes deberán seguir las siguientes directrices:

- a) Cada postulante podrá aplicar exclusivamente a un puesto por convocatoria (docente).
- b) Una vez que aplique a un puesto, el postulante no podrá modificar la información (hoja de vida, carrera a la que aplica, puesto a la que aplica).
- c) Es responsabilidad exclusiva del postulante la veracidad de la información y de las declaraciones incluidas en la “Hoja de vida”.
- d) El postulante es el único responsable de monitorear su participación durante el concurso de acuerdo a los plazos y notificaciones establecidas en el cronograma del concurso.
- e) Una vez finalizada su postulación, se publicarán las direcciones, fechas y horas máximas en las que deben entregar los documentos de respaldo de la hoja de vida.
- f) Los documentos deberán estar previamente foliados los cuales deberán ser entregados en una carpeta de cartón color azul, mismo que será sellado el momento de su entrega.
- g) El postulante autoriza a la institución el proceso de validación y verificación documental que estime pertinente en cualquiera de las fases del concurso.
- h) Los postulantes a ocupar un cargo de Docente estarán dispuestos a cubrir las vacantes en base a la necesidad institucional y según las partidas presupuestarias disponibles.

Verificación de la postulación:

La Dirección de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres, será la

encargada de realizar la “verificación de las postulaciones”, se comprobará que los postulantes cumplan con los requisitos establecidos por la Ley Orgánica de Educación Superior y se notificará los resultados a los correos electrónicos señalados para el efecto.

Méritos y Oposición:

Calificación y Evaluación de méritos para docentes y entrega de documentos:

La calificación de méritos es el puntaje que se otorga al postulante cuando este acredite una instrucción formal y experiencia adicional a la requerida en los requisitos determinados en la Ley Orgánica de Educación Superior de conformidad a la “Tabla de Puntajes y Criterios de Valoración de Méritos y Oposición”, la cual se anexa más adelante. La misma dirección notificará los resultados a, los postulantes. Esta etapa será equivalente al 100 % del total del concurso y se evaluará de la siguiente manera:

TABLA DE CALIFICACIÓN SELECCIÓN INTERNA DE DOCENTES

TABLA DE CALIFICACIÓN SELECCIÓN INTERNA DE DOCENTES					
NOMBRE DEL POSTULANTE		FECHA	26/1/2021		
CEDULA		CALIFICACIÓN	100%		
INSTRUCCIÓN					
NIVEL DE TÍTULO DE MAYOR NIVEL	TÍTULO	ES A FIN	PONDERACIÓN	CONSIDERACIÓN	DOCUMENTOS DE SUSTENTOS DE MÉRITOS
CUARTO NIVEL	POR DEFINIR	SI	10,0%	Se considera el puntaje solo si el título se encuentra registrado en el SENESCYT	Copia título (la verificación del registro del título en la página del Senescyt será realizada por la Dirección de Talento Humano)
EXPERIENCIA					
EXPERIENCIA DOCENTE	AREA	ES A FIN	PONDERACIÓN	CONSIDERACIÓN	DOCUMENTOS DE SUSTENTOS DE MÉRITOS
MAS DE 2 AÑOS	POR DEFINIR	SI	2,5%	*Experiencia en docencia de al menos tres años	Copia de certificados laborales de contratos, historial laboral de IESS
EXPERIENCIA PROFESIONAL	EN QUE SECTOR LABORAL	ES A FIN	PONDERACIÓN	CONSIDERACIÓN	DOCUMENTOS DE SUSTENTOS DE MÉRITOS
MAS DE 2 AÑOS	POR DEFINIR	SI	2,5%	*Experiencia de al menos 2 años en el área a la que aplica	Copia de certificados laborales de contratos, historial laboral de IESS
CAPACITACIÓN FORMAL					
HORAS DE CURSOS	CAMPO DE ESTUDIO	ES A FIN	PONDERACIÓN	CONSIDERACIÓN	DOCUMENTOS DE SUSTENTOS DE MÉRITOS
100	POR DEFINIR	SI	15,0%	*Al menos acredite 100 horas de capacitación formal	Copia de certificados de capacitaciones en los últimos 5 años con fechas de inicio y finalización
ENTREVISTA					
OPOSICIÓN	ENTREVISTADOR	CARGO	PONDERACIÓN	CONSIDERACIÓN	DOCUMENTOS DE SUSTENTOS DE OPOSICIÓN
Entrevista de Conocimientos y Aptitudes	JUAN USHINA	RECTOR	40%	Aprobar entrevista con 28 puntos mínimos, siendo el total 40	Hoja de Vida del docente aspirante
CLASE DEMOSTRATIVA					
OPOSICIÓN	JURADO	CARGOS	PONDERACIÓN	CONSIDERACIÓN	DOCUMENTOS DE SUSTENTOS DE OPOSICIÓN
Simulación de clase sobre el campo de conocimiento requerido y naturaleza de la convocatoria.			30%	La clase demostrativa tendrá un total de 30 puntos	Video de clase demostrativa
RESULTADO	TOTAL		DESEMPEÑO	ANÁLISIS	
NOTA	100%		ALTO	EL CANDIDATO ALCANZO UN PUNTAJE ALTO POR LO CUAL ES RECOMENDABLE SU CONTRATACIÓN	

*Algunos criterios de consideración pueden variar de acuerdo a los requisitos por grupo ocupacional

*Se tomará en cuenta las políticas de acción afirmativa

Tabla: 1 Calificación de Méritos y Oposición para Docentes

Durante el proceso de evaluación de candidatos, se prestará especial atención para garantizar que las decisiones se tomen exclusivamente en función de las habilidades, experiencia y la idoneidad para el puesto, sin tener en cuenta el género u otras características no relacionadas con el desempeño laboral.

Resolución y publicación del puntaje tentativo final:

Es la calificación de la sumatoria obtenida en la “Fase de Méritos y Oposición”, una vez superada todas las etapas del concurso. La Dirección de Talento Humano será la encargada de notificar a los postulantes los resultados del “Puntaje Tentativo Final”. Para el posterior envío de los perfiles seleccionados a la Coordinación Zonal 2 y 9 de la SENESCYT.

Consideraciones generales:

El procedimiento de selección:

El proceso de selección deberá inspirarse en los siguientes principios:

- Publicidad de las convocatorias
- Transparencia en la gestión del procedimiento;
- Especialización de los órganos de selección;
- Garantía de imparcialidad de los órganos de selección;
- Fiabilidad y validez de las pruebas de selección
- Eficiencia y agilidad en el desarrollo del procedimiento de selección, sin perjuicio del respeto de todos los derechos y garantías de los postulantes.

Objetivos de la Selección de Personal

El proceso de selección se basa en tres elementos esenciales: la información que brinda el análisis del puesto que proporciona la descripción de las tareas; los planes de recursos humanos a corto y largo plazos, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y permiten asimismo conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y, finalmente, los candidatos que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger.

Ética en el Proceso de Selección

Una gestión pública de calidad tiene que estar inspirada en valores democráticos y de transparencia, abiertas al escrutinio público, para que la selección del docente que ejercerá una función pública profesional está basada bajo el principio de igualdad, el mérito y la capacidad.

- La postulación al concurso de méritos y oposición no tendrá ningún costo para los postulantes.
- Los postulantes inscritos en el Concurso de Docente de los Institutos Superiores Técnicos, Tecnológicos, Pedagógicos, de Artes y Conservatorios Públicos, son los únicos responsables de verificar los tiempos establecidos en el cronograma para cada una de las fases del concurso.
- Todos los documentos habilitantes dentro del concurso que se ingresen extemporáneos a las fechas establecidas en el cronograma, no serán considerados, en las distintas fases del concurso.
- En el proceso de selección, se considera la calificación final obtenida más alta, de manera descendente, es decir tendrán prioridad aquellos postulantes que obtuvieron las mayores puntuaciones, esto hasta completar las vacantes disponibles.

- La jornada de labores de los docentes seleccionados, se establecerá en función a la necesidad institucional, pero tomando en cuenta la disposición de tiempo completo o medio tiempo, la misma que es indicada por cada postulante.
- Los postulantes no deben poseer ninguna clase de impedimento legal para ejercer cargo público.
- Aquellos docentes que sean seleccionados, serán contratados bajo la modalidad de Servicios Ocasionales y deberán cumplir todos los requisitos establecidos en la ley para el efecto. Adicionalmente, deberá tener firma electrónica vigente.

Desarrollo y Capacitación:

Oportunidad de Desarrollo

Se proporcionarán oportunidades de desarrollo y capacitación equitativas para todos los docentes, independientemente de su género. Se fomentará activamente la participación de mujeres en programas de desarrollo de liderazgo y capacitación técnica.

Asesoramiento

Se establecerán programas de asesoramiento para fomentar el crecimiento profesional de todos los docentes, con un énfasis particular a las mujeres en su avance profesional.

Cultura Organizacional:

Campañas de Concientización

Se llevarán a cabo campañas de concientización periódicas sobre temas de equidad

de género, con el objetivo de promover una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.

Política de Cero Tolerancia al Acoso

Se aplicará una política de cero tolerancias al acoso sexual y cualquier forma de discriminación de género en el lugar de trabajo. Se proporcionarán canales de denuncia seguros y confidenciales para abordar cualquier problema relacionado con el género.

Evaluación y Seguimiento:

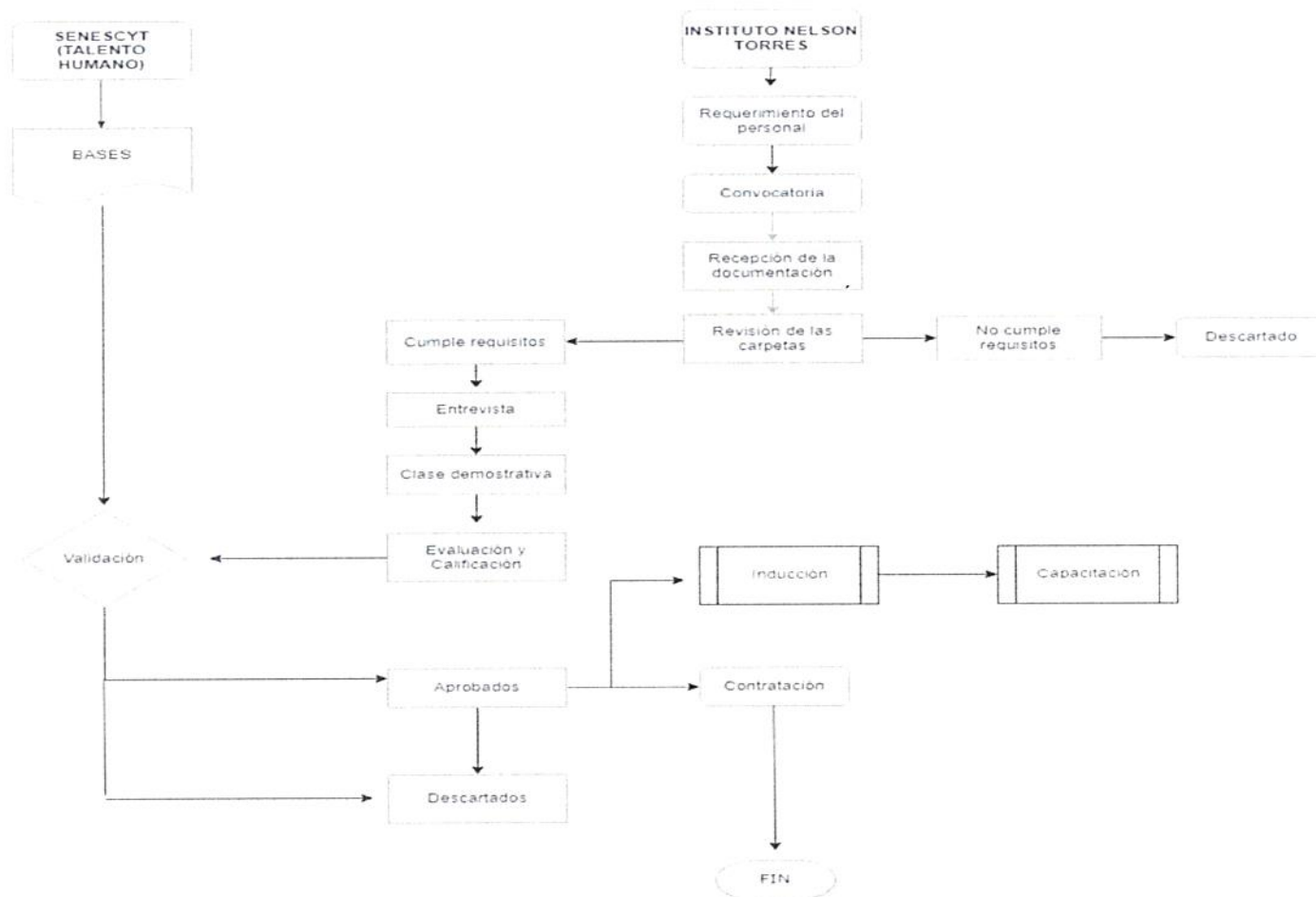
Monitoreo de Equidad de Género

Se realizará un seguimiento regular de equidad de género en todos los aspectos de la gestión de talento humano, con el objetivo de identificar posibles brechas de género y tomar medidas correctivas apropiadas.

Evaluación de Impacto

Se llevará a cabo una evaluación periódica del impacto de las políticas y procedimientos en la equidad de género, con el fin de identificar áreas de mejora continua.

FLUJO DE PROCESOS SELECCIÓN DOCENTE



Razón: Siento como tal que la presente MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE LOS PROFESORES, fue discutido y aprobado por el Órgano Colegiado Superior en la Sesión Ordinaria de **ACTA-004-2019-OCS**, a los quince días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete, en la ciudad de Cayambe, reformado mediante Resolución número **ROCS-SO-007-2023-OCS / 30 DE JUNIO DE 2023**.

-LO CERTIFICO. -


Dr. Juan Elías Ushiña Gualpa
PRESIDENTE DEL OCS


Ab. Bélgica Chavarría Briones
SECRETARIA DEL OCS