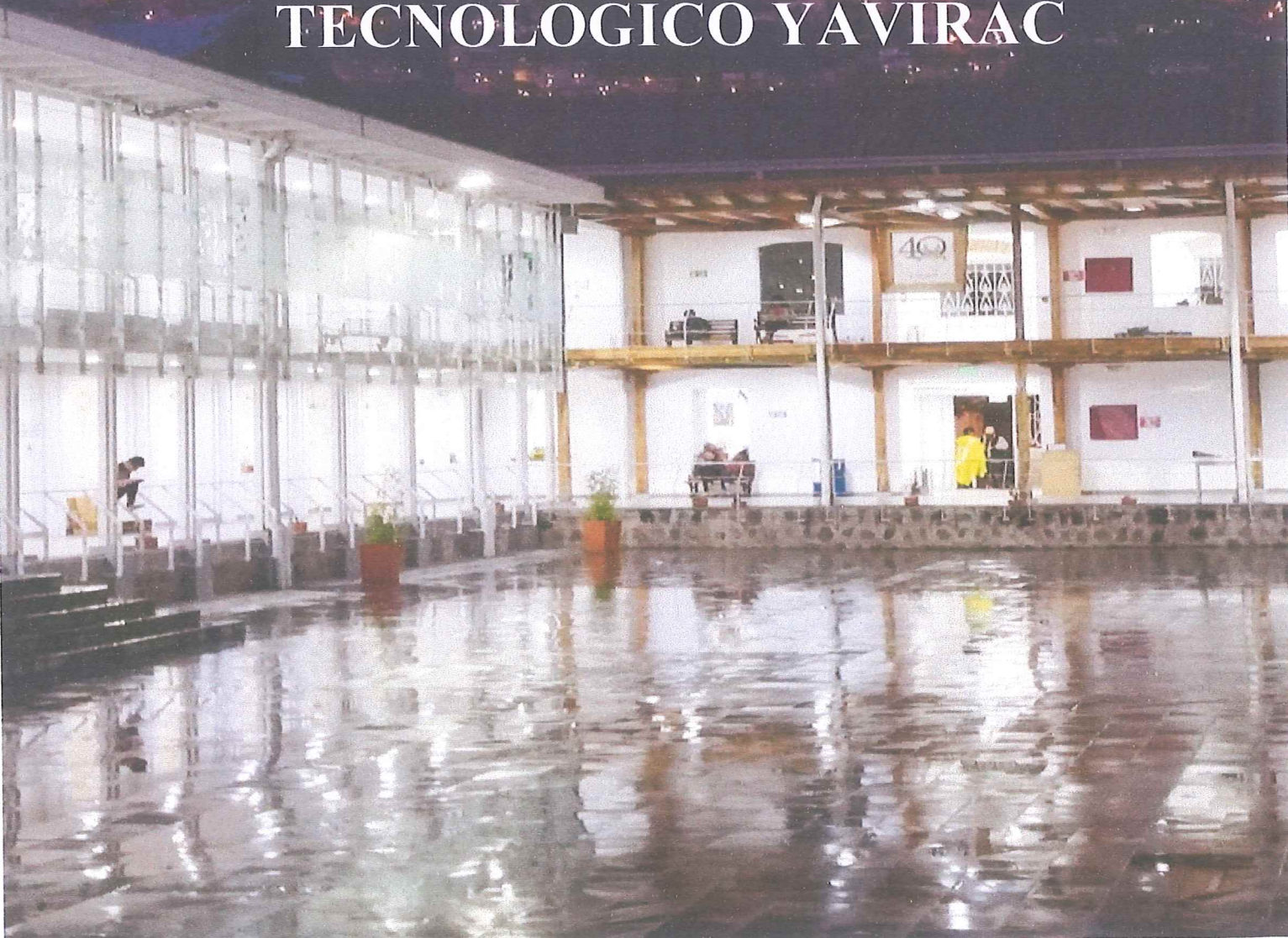


POLÍTICA DE SELECCIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO YAVIRAC



FECHA: Febrero de 2023

Instituto Superior Tecnológico Yavirac

Realizado por: Dirección Administrativa

Contenido

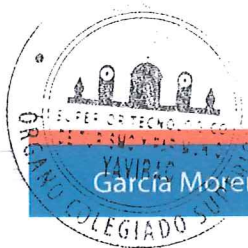
1. Introducción	1
2. Objetivo	3
3. Alcance	3
4. Atributos de Calidad	4
5. Definiciones	4
6. Actores responsables del proceso y dependencia institucional	5
7. Indicaciones especiales para el proceso de selección	6
8. Criterios de selección de docentes	7
Transparencia y Equidad en la Selección:	7
9. De los requisitos para participar en los procesos de selección docente.....	7
10. Perfiles de contratación y grupos ocupacionales	8
a. Perfiles de contratación SP2.-	8
b. Perfiles de contratación SP3.-	8
c. Perfiles de contratación SP4.-	9
d. Perfiles de contratación SP5.-	9
e. Perfiles de contratación SP6.-	10
11. Competencias técnicas y conductuales.	10
12. Procedimiento para el reclutamiento de personal	11
1. Planificación del proceso:.....	11
2. Convocatoria a participar del proceso:	11
3. Etapa de validación:.....	12
4. Etapa de valoración de conocimientos:	12
5. Publicación de los resultados del proceso.	15
13. Comisión de selección	15





15. Proceso de vinculación	16
Información personal.....	16
Documentos personales	16
Historia laboral	16
Declaración juramentada:	17
16. Síntesis	17
17. Anexos.....	19
Preguntas adicionales para la entrevista	19
Flujograma del proceso selección docente	22

Handwritten signature or initials in blue ink.



1. Introducción

El Instituto Superior Tecnológico de Turismo y Patrimonio Yavirac es una institución de educación superior que tiene como objetivo la formación de profesionales de nivel superior que cumplan con los más altos estándares de calidad profesional, velando siempre por la igualdad de oportunidades tanto para sus estudiantes como para su personal docente. La excelencia académica técnica y científica del Instituto Superior Tecnológico Yavirac se fundamenta en el alto nivel académico y profesional de su personal docente, en tal virtud es una obligación institucional garantizar un elevado nivel de rigurosidad en los procesos de selección y contratación docente.

Los procesos para la selección de profesores, son claros, técnicamente sólidos y equitativos, respetan los principios de:

1. Transparencia

La transparencia en la selección de personal es fundamental para asegurar la confianza y legitimidad del proceso. Para el Instituto Yavirac, esto significa:

Publicación Abierta de Convocatorias: Todas las vacantes y procesos de selección deben ser anunciados de manera pública y accesible a través de los canales oficiales del Instituto, detallando los requisitos, plazos y procedimientos específicos.

Acceso Equitativo a la Información: Toda la información relevante sobre el proceso de selección, incluyendo los criterios de evaluación, etapas del proceso y resultados, debe ser accesible a todos los postulantes de manera clara y oportuna.

Transparencia en la Evaluación: Los métodos y resultados de las evaluaciones deben ser documentados y estar disponibles para revisión, garantizando que no haya espacio para favoritismos o manipulaciones.

2. Rigor Técnico

El rigor técnico asegura que la selección de personal se base en estándares objetivos y profesionales, garantizando que los mejores candidatos sean elegidos. En el contexto del Instituto Yavirac, este principio se implementa a través de:

Definición de Criterios Claros: Establecer y comunicar claramente los criterios de selección basados en competencias profesionales, experiencia, formación académica y desempeño en evaluaciones específicas.

Evaluaciones Técnicas y Objetivas: Realizar pruebas y entrevistas que midan de manera precisa las habilidades y conocimientos relevantes para el puesto, utilizando herramientas y metodologías estandarizadas.

Comités de Selección Especializados: Integrar comités de evaluación conformados por profesionales con experiencia y conocimiento en la materia, asegurando que las decisiones se tomen con fundamento técnico y objetividad.

3. Justicia

La justicia en la selección de personal garantiza que todos los candidatos sean tratados con equidad y sin discriminación. Para el Instituto Yavirac, este principio se aplica mediante:

Igualdad de Oportunidades: Asegurar que todos los candidatos tengan las mismas oportunidades de postularse y ser evaluados, independientemente de su origen, género, raza o cualquier otra condición.

Proceso Justo y Equitativo: Todos los postulantes deben ser tratados de manera equitativa durante todo el proceso de selección, con derecho a ser escuchados y a impugnar decisiones si consideran que sus derechos han sido vulnerados.

Transparencia y Acceso a la Revisión: Proveer mecanismos claros para que los candidatos puedan revisar y, si es necesario, apelar las decisiones tomadas durante el proceso de selección, garantizando un trato justo y equitativo.

Para el proceso de selección de docentes se aplicarán políticas de inclusión, equidad y discriminación positiva, en especial con aquellos que hayan egresado del mismo Instituto, sin discriminación de raza, etnias, género, orientación sexual, discapacidad, posición económica, ideología o religión; siempre que estén dispuestos a cumplir la legislación vigente y los requisitos establecidos en el presente instrumento legal.

El Acuerdo No. 2011-031, proporciona el marco legal y normativo para el proceso de vinculación y contrato de servicios ocasionales para la contratación de personal en instituciones de educación superior. Este acuerdo establece la obligación de cumplir con procedimientos claros y transparentes en la contratación de personal docente y

administrativo, asegurando así la calidad y eficiencia en la prestación de servicios educativos.

Las responsabilidades de cada entidad participante en este proceso son claras y específicas:

- **Autoridad Nominadora:** El Secretario de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación es la autoridad nominadora de la institución; por lo tanto, previo a la vinculación de personal mediante contrato de servicios ocasionales se requerirá de su autorización.
- **Responsable de la Unidad Administrativa:** La Subsecretaría de Instituciones de Educación Superior, que tiene como atribución "Supervisar la administración de los institutos y conservatorios superiores públicos".
- **Dirección Financiera:** El servidor responsable de presupuesto y el director financiero deberán emitir la certificación de disponibilidad presupuestaria previa a la contratación de personal.
- **Coordinación Zonal:** La coordinación zonal ejercerá la administración de institutos superiores públicos en el territorio de su competencia. Solicitará toda la documentación necesaria para proceder a la vinculación del personal no titular.
- **Dirección Administrativa Financiera:** El responsable de la Dirección Administrativa del Instituto Yavirac es responsable de controlar la planificación de talento humano del instituto.

2. Objetivo

Establecer los pasos que deben ser cumplidos para el proceso de reclutamiento y selección de personal que permita integrar al Instituto Superior Tecnológico de Turismo y Patrimonio Yavirac a personas idóneas, ubicándolas en el puesto adecuado según las necesidades institucionales, teniendo presentes la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de las instituciones de educación superior, Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y Acuerdos Institucionales del órgano rector de la política de educación superior vigentes.

3. Alcance

Las disposiciones del presente documento son de aplicación obligatoria para la selección y contratación del personal docente y administrativo del Instituto Superior





Tecnológico de Turismo y Patrimonio Yavirac, tanto para los amparados bajo el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, así como aquellos regidos bajo la Ley Orgánica Del Servicio Público y el Código de Trabajo.

4. Atributos de Calidad

Los procesos de selección docente en el Instituto Superior Tecnológico Yavirac serán abiertos, inclusivos, y transparentes, garantizando un procedimiento justo para todos los aspirantes mayores de edad que cumplan con los requisitos establecidos. Este proceso se desarrollará con base en los principios de igualdad de oportunidades, meritocracia, y evaluación objetiva de competencias. La selección estará orientada a identificar a los candidatos más idóneos, evaluando tanto sus habilidades pedagógicas como su conocimiento técnico en el área correspondiente.

El proceso incluirá mecanismos de evaluación integral, tales como pruebas de conocimientos teóricos y prácticos, clases demostrativas, y entrevistas, asegurando que cada candidato sea valorado de manera justa y basada en criterios de calidad, como dominación tecnológica, expresión verbal y escrita, capacidad de trabajo en equipo, y experiencia profesional relevante. Estos criterios, combinados con métodos de evaluación rigurosos, permiten seleccionar a los docentes que mejor se ajusten al perfil requerido, asegurando así un alto estándar académico en la institución

5. Definiciones

Para los propósitos de este reglamento se aplicarán las siguientes definiciones:

- a) **Selección:** La selección es un proceso de la Unidad de Talento Humano el cual tiene como objetivo evaluar las características y circunstancias de los candidatos a un puesto de trabajo para elegir, entre varios postulantes, a la persona que más se adapte al perfil profesional del puesto que necesita cubrir.
- b) **Reclutamiento:** El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización para luego recaer en los procesos de selección.
- c) **Proceso de validación y valoración de conocimientos:** Es el proceso por el cual se selecciona a la persona más idónea que reúna los requisitos del perfil del puesto para que ocupe ese puesto con nombramiento titular luego de haber superado el período de prueba.



- d) **Sistema de selección docente:** Es el proceso de reclutamiento y selección docente que aplicando normas, políticas, métodos y procedimientos evalúa la idoneidad de los aspirantes para ingresar como: Personal Académico y Personal de Apoyo Académico No Titular, en el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO YAVIRAC para cubrir con las necesidades académicas mediante contrato ocasionales.
- e) **Mérito:** Es la etapa del proceso en la cual se evalúa el cumplimiento por parte del postulante de las bases del proceso, de acuerdo a las bases de la convocatoria.
- f) **Oposición:** Es el proceso de medición objetiva de los niveles de competencias que ostentan las y los postulantes a través de pruebas psicométricas, de conocimientos técnicos, de las entrevistas o de cualquier otra herramienta establecida para el proceso.
- g) **Docente Titular:** Los docentes titulares son aquellas personas que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, mediante proceso público de validación y valoración de conocimientos y se categorizan como: Auxiliares, agregados y principales. Además, esta categoría le garantiza al nuevo docente una condición de estabilidad laboral salvo que incurra en faltas justificadas en el reglamento Institucional.
- h) **Docente no Titular:** Los docentes no titulares son aquellos docentes ocasionales, invitados, honorarios y eméritos, quienes no ingresan a la carrera y escalafón del profesor investigador del sistema de educación superior.

Inclusión y Diversidad:

- i) **Acciones afirmativas:** Son acciones positivas que reducen o eliminan prácticas discriminatorias contra sectores históricamente excluidos de la población tales como mujeres, o grupos étnicos o de cierta preferencia sexual. Se busca con ello darles un trato preferencial y utilizar mecanismos diseñados expresamente para obtener resultados.

6. Actores responsables del proceso y dependencia institucional

Autoridad Nominadora. - El Secretario de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación, es la autoridad nominadora de la institución; por lo tanto, previo a la vinculación de personal mediante contrato de servicios ocasionales, se requerirá de su autorización.

DAC



Responsable de la Unidad Administrativa. - La Subsecretaría de Instituciones de Educación Superior, la cual tiene como atribución la de "Supervisar la administración de los institutos y conservatorios superiores públicos".

Dirección Financiera. - El o la servidora responsable de presupuesto y el/la director/a Financiero/a deberán emitir la certificación de disponibilidad presupuestaria previo a la contratación de personal y de acuerdo al régimen laboral al que pertenezca el puesto.

Coordinación Zonal. - El o la coordinador/a Zonal ejerce la administración de institutos superiores públicos en el territorio de su competencia. Solicitará toda la documentación necesaria para proceder a la vinculación del personal no titular.

Dirección administrativa financiera. - El o la responsable de la Dirección Administrativa del Instituto Yavirac. Quien controla la planificación de talento humano del Instituto, remitiendo la información necesaria para que la coordinación zonal realice el proceso de vinculación.

Unidad de Talento Humano. – El o la responsable de la Unidad de Talento Humano controla el proceso de vinculación integral del personal docente y administrativo conjuntamente con el Rectorado, y supervisa la correcta aplicación de las políticas de evaluación, formación y capacitación del personal docente y administrativo.

7. Indicaciones especiales para el proceso de selección

Remitir a la coordinación zonal mediante correo electrónico, hasta el 12 de cada mes la planificación de reemplazos autorizados por rectorado o nuevas partidas autorizadas por la coordinación zonal. Para el efecto se utilizarán las matrices que esta dependencia entrega.

- ✓ Remitir a la Coordinación Zonal, mediante correo electrónico, hasta el 15 de cada mes, la matriz de validación de perfiles conjuntamente con los documentos que se describen en el presente instrumento. El formato de la matriz es remitido por la coordinación zonal; así también el formato de cuadro de ingreso.
- ✓ Remitir a la coordinación zonal, hasta el 1 del siguiente mes los documentos de nómina, adjuntando:
- ✓ Certificado bancario personal, si el servidor presenta un certificado en el que conste más de una cuenta, debe resaltar la cuenta en la que se le acreditará el

sueldo, la misma debe estar a su nombre y en estado activo. No se aceptan cuentas conjuntas.

- ✓ Carta de acumulación de décimos, debidamente firmada, de no ser presentada no se acumulará este beneficio y se pagará mensualmente.
- ✓ Constancia de declaración juramentada debidamente firmada.
- ✓ Remitir a la coordinación zonal, mediante correo electrónico, hasta el 5 del siguiente mes los demás documentos del formato check list.

8. Criterios de selección de docentes

Transparencia y Equidad en la Selección:

Base del Reclutamiento y Selección.

El proceso de reclutamiento y Selección de profesores es de vital importancia ya que los docentes son el principal recurso de la institución e impactan en las dos funciones sustantivas.

Normativa de reclutamiento y selección.

La Unidad de Talento Humano aplicará los mecanismos técnicos que permitan la obligatoria, correcta y eficiente administración del subsistema de reclutamiento y selección del personal.

La convocatoria a la vacante.

La convocatoria es abierta y cualquier persona ajena a la institución, que reúna los requisitos establecidos en el presente reglamento y en las bases de la convocatoria podrán participar en los procesos selectivos para llenar los puestos vacantes.

9. De los requisitos para participar en los procesos de selección docente

Los aspirantes a docentes deberán cumplir los siguientes requisitos para poder participar en los procesos de selección de docentes:

- Nacionalidad ecuatoriana o extranjeros que cuenten con el respectivo aval para ejercer funciones profesionales en el Ecuador.
- Hoja de vida descargada de la página encuentraempleo.trabajo.gob.ec
- Título de tercer nivel debidamente reconocido por la SENESCYT.



- Experiencia profesional afín a la oferta académica vigente del Instituto Superior Tecnológico Yavirac, de acuerdo al grado ocupacional solicitado.
- De preferencia contar con ejercicio de docencia en educación superior afín al requerimiento. De no contar con experiencia laboral, debe tomar el curso de formador de formadores.
- De preferencia contar con investigaciones realizadas y publicadas en revistas indexadas y reconocidas a nacional e internacional. No es un requisito obligatorio.
- Capacitación y actualización profesional de acuerdo al grado ocupacional solicitado de los últimos cinco (5) años.
- Los postulantes deben dominar el pensamiento crítico, habilidades analíticas, expresión oral y escrita, iniciativa y capacidad de trabajo en equipo.

10. Perfiles de contratación y grupos ocupacionales

Los perfiles están establecidos en la normativa vigente, socializada por parte de la Coordinación Zonal en las matrices correspondientes.

Para los institutos técnicos y tecnológicos se han aprobado los siguientes perfiles:

a. Perfiles de contratación SP2.-

Los perfiles que se tomarán en cuenta para la contratación de docentes con grupo ocupacional SP2 serán los siguientes:

- 1) Nivel de Instrucción formal requerida: Tercer nivel / Tecnológico Superior / Técnico Superior.
- 2) Área de Conocimiento: Afín a la plaza y materias a impartir.
- 3) Experiencia laboral requerida: 1 año si tiene tercer nivel; 2 años si tiene tecnología superior y 3 años si es técnico superior.
- 4) Especificidad de la experiencia: Específica en relación al puesto y/o Docencia.
- 5) Capacitación requerida para el puesto: no es necesario contar con capacitación académica.

b. Perfiles de contratación SP3.-

Los perfiles que se tomarán en cuenta para la contratación de docentes con grupo ocupacional SP3 serán los siguientes:

- 1) Nivel de Instrucción formal requerida: Tercer nivel / Tecnológico Superior / Técnico Superior.



- 2) Área de Conocimiento: Afín a la plaza y materias a impartir.
- 3) Experiencia laboral requerida: 1 año 6 meses si tiene tercer nivel; 3 años si tiene tecnología superior y 4 años si es técnico superior.
- 4) Especificidad de la experiencia: Específica en relación al puesto y/o Docencia.
- 5) Capacitación requerida para el puesto: 50 horas de capacitación académica dentro de los 3 últimos años.

c. Perfiles de contratación SP4.-

Los perfiles que se tomarán en cuenta para la contratación de docentes con grupo ocupacional SP4 serán los siguientes:

- 1) Nivel de Instrucción formal requerida: Tercer nivel / Tecnológico Superior / Técnico Superior.
- 2) Área de Conocimiento: Afín a la plaza y materias a impartir.
- 3) Experiencia laboral requerida: 2 años si tiene tercer nivel; 4 años si tiene tecnología superior y 5 años si es técnico superior.
- 4) Especificidad de la experiencia: Específica en relación al puesto y/o Docencia.
- 5) Capacitación requerida para el puesto: 100 horas de capacitación académica dentro de los 5 últimos años.

d. Perfiles de contratación SP5.-

Este perfil se solicita solo bajo autorización de la Coordinación Zonal. Los perfiles que se tomarán en cuenta para la contratación de docentes con grupo ocupacional SP5 serán los siguientes:

- 1) Nivel de Instrucción formal requerida: Tercer nivel / Tecnológico Superior / Técnico Superior.
- 2) Área de Conocimiento: Afín a la plaza y materias a impartir.
- 3) Experiencia laboral requerida: 2 años 6 meses si tiene tercer nivel; 5 años si tiene tecnología superior y 6 años si es técnico superior.
- 4) Especificidad de la experiencia: Específica en relación al puesto y/o Docencia.
- 5) Capacitación requerida para el puesto: 100 horas de capacitación académica dentro de los 5 últimos años.



e. Perfiles de contratación SP6.-

Este perfil se solicita solo bajo autorización de la coordinación zonal. Los perfiles que se tomarán en cuenta para la contratación de docentes con grupo ocupacional SP6 serán los siguientes:

- 1) Nivel de Instrucción formal requerida: Tercer nivel.
- 2) Área de Conocimiento: Afín a la plaza y materias a impartir.
- 3) Experiencia laboral requerida: 3 años.
- 4) Especificidad de la experiencia: Específica en relación al puesto y/o Docencia.
- 5) Capacitación requerida para el puesto: 150 horas de capacitación académica dentro de los 5 últimos años.

11. Competencias técnicas y conductuales.

Como parte del perfil que debe cumplir el docente a contratar, se tomará en cuenta las competencias técnicas y conductuales aplicables para todos los grupos ocasionales que se requieran, y serán:

Rigurosidad en la Evaluación de Competencias:

1) Competencias Técnicas:

Tabla 1
Competencias Técnicas

Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/ proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.
Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.
Pensamiento Analítico	Alto	Realiza análisis extremadamente complejos, organizando y secuenciando un problema o situación, estableciendo causas de hecho, o varias consecuencias de acción. Anticipa los obstáculos y planifica los siguientes pasos.
Expresión Oral	Alto	Capacita a los colaboradores y compañeros de la institución

Nota. Rigurosidad y denominación de competencias técnicas (2023). Tomado del Departamento de Talento Humano IST Yavirac.



2) Competencias Conductuales:

Tabla 2
Competencias Conductuales

9. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.
Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.
Iniciativa	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.

Nota. Rigurosidad y denominación de competencias conductuales (2023). Elaborado por el Departamento de Talento Humano IST Yavirac.

12. Procedimiento para el reclutamiento de personal

Etapas para la selección de personal.

El proceso estará desarrollado por cinco etapas que comprenden:

1. la planificación del proceso,
2. la convocatoria,
3. la etapa de validación,
4. la etapa de valoración de conocimientos, y
5. la publicación de los resultados del proceso.

1. Planificación del proceso:

- La necesidad de realizar el proceso de reclutamiento inicia cuando llega a la dirección administrativa un correo electrónico de solicitud de personal docente procedente de las diferentes coordinaciones de carrera, sea este por reemplazo o nueva necesidad, previa autorización de rectorado.

2. Convocatoria a participar del proceso:

- Realizar la publicación del puesto requerido mediante redes sociales, cuenta institucional de LinkedIn o cualquier mecanismo establecido a la fecha para el efecto.
- Utilizar al personal docente y administrativo, como portavoz para dar a conocer



la existencia de una vacante.

- Establecer un formulario de google para la recepción de toda la información pertinente.

Recepción de hojas de vida. - La entrega y recepción de hojas de vida se hará por la dirección administrativa en las fechas establecidas, mediante un Formulario de google, mismo que se habilitará por cada proceso. Para lo cual utilizarán la hoja de vida, misma que deberá ser llenada en la página www.encuentraempleo.trabajo.gob.ec, luego se debe imprimir el formato, colocar la foto y adjuntar toda la documentación de respaldo.

3. Etapa de validación:

- Revisar postulaciones de los candidatos.
- Validar la información del candidato tomando en cuenta los requisitos preestablecidos del perfil profesional del profesor.
- Los candidatos que cumplan con el perfil serán convocados para dar una evaluación teórica y/o práctica y una clase demostrativa de un tema específico de la carrera a la que están postulando; esta clase se realizará frente a la comisión de selección designada.
- Estará a cargo de la Dirección Administrativo Financiero o su delegado.

4. Etapa de valoración de conocimientos:

- La validación de la carpeta se evaluará de acuerdo al grado académico, experiencia en docencia, experiencia profesional práctica, capacitación e investigación y se calificará de conforme a los puntajes establecidos en el procedimiento de proceso de validación y valoración de conocimientos vigente.
- Se establece que para la clase demostrativa se constituye una comisión encargada de realizar la calificación de los postulantes en la clase demostrativa, la comisión de selección estará conformada por: Dirección Administrativa Financiera, el coordinador de carrera, el miembro de la Unidad de Talento Humano y cualquier docente de la institución que se considere pertinente para realizar el proceso.
- De ser el caso, y que la comisión lo establezca, se solicitará una entrevista con los postulantes.

Evaluación Integral de Méritos:

Parámetros de calificación de la etapa de valoración:

Esta etapa será evaluada mediante la aplicación de:

- 1) Evaluaciones teóricas y/o prácticas específicas de acuerdo al área de conocimiento. Se pretende determinar el grado de conocimiento que el candidato posee para el correcto desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
- 2) Clase demostrativa: En la que el postulante simulará, en escenarios presenciales o virtuales, el proceso completo de una sesión de clase. Donde se evidencie el dominio y experticia de la temática afín a la vacante.
- 3) Entrevista: Proceso en que el candidato y el futuro empleador se encuentran. El objetivo de esta entrevista es comprobar que las aptitudes del candidato se ajustan a las necesidades del puesto que se va a cubrir.

Clase Demostrativa. - La dirección administrativa financiera, mediante correo electrónico a los aspirantes al puesto, notificará que han cumplido con los requisitos de los perfiles establecidos y de la verificación de las hojas de vida, señalando fecha, hora y el tema a ser evaluado en la clase demostrativa.

Serán evaluados por la comisión de selección en los siguientes criterios:

- Conocimientos y manejo de tecnología.
- Fluidez verbal, oral y escrita
- Relaciones humanas
- Liderazgo
- Capacidad para trabajar en equipo
- Excelente presentación

Pruebas Psicométricas, de conocimientos y prácticas. –

La dirección administrativa financiera llamará a los aspirantes señalando fecha y hora para rendir la prueba de conocimientos y prácticas para las carreras que así lo requieran, las pruebas evaluarán los siguientes criterios:



Tabla 3
Pruebas psicométricas para el proceso de selección docente

PRUEBAS	AREAS A EVALUAR	INSTRUMENTO A UTILIZAR
Psicométricas	Aptitudes motivación e intereses Personalidad Inteligencia	- Test de aptitudes - Test de razonamiento numérico - Test de fluidez verbal escrita
Conocimientos	Cultura general Ortografía Caligrafía Conocimiento general	- Test de Cultura general - Test de Ortografía - Test de Caligrafía - Test de Conocimiento general
Prácticas	Computación Manejo de: Máquina de escribir, Fotocopiadora	- Word - Excel

Nota. Pruebas psicométricas para el proceso (2023). Elaborado por el *Departamento de Talento Humano IST Yavirac*.

Una vez que se hayan realizado las clases demostrativas y las pruebas se clasifican nuevamente los candidatos según las notas de la comisión de admisión.

Entrevista. – Si la comisión así lo establece, la dirección administrativa financiera llamará a los aspirantes señalando fecha y hora para la entrevista, para comprobar que las aptitudes del candidato se ajustan a las necesidades del puesto que se va a cubrir.

Cuando se hayan realizado las clases demostrativas, las evaluaciones de conocimientos y la entrevista se clasifican nuevamente los candidatos según las notas obtenidas, las que serán remitidas a la dirección administrativa financiera.

La dirección administrativa financiera envía remisión de la terna de los mejores candidatos calificados al rectorado para su revisión y aprobación.

- Los tres (3) aspirantes con los mejores puntajes en promedio en la evaluación teórica y/o práctica y la clase demostrativa serán presentados mediante informe a rectorado, quien es el responsable de remitir a la coordinación zonal al mejor puntuado para su proceso de vinculación.



AC



5. Publicación de los resultados del proceso.

- Se informará a los postulantes mediante correo electrónico o teléfono celular sobre los resultados.
- Se pedirá la documentación habilitante al postulante elegido para realizar el ingreso del nuevo colaborador a la Institución, en los plazos y términos que la coordinación zonal informe.

13. Comisión de selección

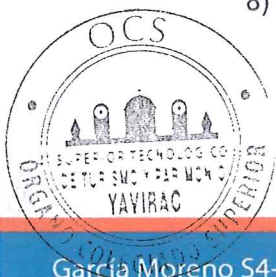
Es el órgano encargado de la realización de los procesos selectivos que se establezcan en cada convocatoria para personal docente titular o docente no titular.

Miembros de la comisión.

La comisión de selección estará conformada por: la Dirección Administrativa Financiera, el coordinador de carrera, el miembro de la Unidad de Talento Humano y cualquier docente de la institución que se considere pertinente para realizar el proceso.

Funciones de los integrantes.

- 1) Solicitar a rectorado la aprobación y autorización de la convocatoria para la selección de docentes con su respectiva publicación, la que se realizará a través de los medios digitales institucionales y masivos o de cualquier otro medio de comunicación que permita contar con la participación de todo profesional que demuestre interés en formar parte del Cuerpo Docente del Instituto Superior Tecnológico Yavirac.
- 2) Verificar la documentación de los postulantes.
- 3) Elaborar los insumos para las evaluaciones teóricas y/o prácticas, así como para la clase demostrativa.
- 4) Evaluar las pruebas de conocimientos y las clases demostrativas.
- 5) Elaborar matrices y suscribe actas de resultados.
- 6) Participar en los procesos de selección de docentes no titulares.
- 7) Participar obligatoriamente durante todo el proceso en los procesos de validación y valoración de conocimientos.
- 8) Velar por la transparencia en todas las fases del proceso de Selección docente.



14. Ponderación asignada en el proceso.

La etapa correspondiente a validación será cuantificada con una ponderación correspondiente al 40% para la hoja de vida; mientras que la de valoración de conocimientos con un 60 % del puntaje total del aspirante. De este modo, para la contratación definitiva se elegirá a los aspirantes que hayan alcanzado los mejores puntajes acorde a lo establecido en este Reglamento.

15. Proceso de vinculación

Vinculación. - Una vez autorizada la contratación por parte de la Coordinación Zonal, se debe proceder a solicitar la siguiente información:

Información personal

1. Hoja de vida (formato socio empleo)
2. Copia de la cedula de identidad
3. Papeleta de votación actualizada. La copia debe ser de los dos lados
4. Carnet de CONADIS (si posee discapacidad)

Documentos personales

5. Copia de título de Tecnología, Tercer y/o Cuarto Nivel
6. Copia de certificados laborales (en donde conste la ocupación y el tiempo total que prestó sus servicios, fecha de ingreso y fecha de salida).
7. Certificados de capacitaciones, últimos 3 años y que se relacionen con el puesto de docente.
8. Certificado bancario.
9. Proyección de gastos de las personas. (Solo para las personas que ganen más de 1000 dólares)
10. Formatos específicos solicitados por la Coordinación Zonal.

Historia laboral

11. Mecanizado del IESS (DETALLANDO LAS APORTACIONES MENSUALES); ACTUALIZADO y RESUMEN de aportaciones.
12. Documento del MRL de Impedimento de ejercer cargo público (se baja del sitio del MRL), mismo que debe estar gestionado un día antes de su vinculación.

ARC



Declaración juramentada:

Se realiza en la página de la Contraloría. Con fecha 1 del mes de contratación.

En el punto 5 Datos Institucionales:

Tabla 4

Modelo declaración juramentada

Nombre de Institución:	SECRETARIA DE EDUCACION SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION
Cargo o Función:	DOCENTE
PERIODO:	Desde 01 de (mes y año)
Provincia y Ciudad:	Pichincha, Quito
Docente universitario:	NO

Nota. Referencia declaración juramentada (2023). Elaborado por el Departamento de Talento Humano IST Yavirac.

En el texto que emite la contraloría debe quedar claro en uno de sus incisos que la persona declara no encontrarse en nepotismo, pluriempleo, inhabilidades o prohibiciones para desempeñar cargo público.

Debe imprimir la constancia de declaración juramentada de la misma y firmar a mano.

Todos estos documentos deben ser entregados de manera electrónica y física en la dirección administrativa financiera, quien remitirá los documentos electrónicos a la Coordinación Zonal, hasta el 12 de cada mes.

16. Síntesis

Hoja de vida: Al momento que se receipta la hoja de vida, además de verificar que los datos se encuentren completos, se deberá tomar en cuenta ciertos aspectos importantes para el puesto, aquellas que no lo cumplan no podrán pasar a la siguiente fase. Estos aspectos son:

- Contenido: Ortografía, gramática y orden.
- Estudios: Validar estudios a través del SENESCYT. Si son diplomados o cursos verificarlo con la institución donde se lo realizó.
- Experiencia: Validar la experiencia del candidato a través de llamadas telefónicas en los lugares que ha trabajado. (Puestos recientes).
- Conocimientos: Identificar si el candidato posee conocimientos extras que otros postulantes.



- Referencias personales: Realizar llamadas telefónicas a las referencias del candidato.

Entrevista: Durante la entrevista se deben realizar preguntas que permita conocer al candidato de una forma más profunda. Se la realizará de acuerdo al formato establecido por el Instituto, donde posteriormente se tomará en consideración lo siguiente:

- Similitud entre las funciones del puesto vacante y la experiencia previa del candidato.
- Resultados obtenidos en el desempeño de funciones, es decir los logros que obtuvo el candidato al momento de realizar su trabajo.
- Competencias y habilidades del candidato que se necesitan para el puesto solicitado.
- La actitud con la que se presente la persona será esencial durante la entrevista.
- Resolución de conflictos laborales.
- Disponibilidad de incorporación.
- Aspectos humanos en relación a valores, principios y de afinidad, como la honestidad, compañerismo, colaboración o ética.
- Evaluación de riesgos de la contratación, en esta parte se analiza posibles escenarios como el que no pueda el candidato acoplarse a la institución, renuncie de forma anticipada, alguna situación por la que deba ausentarse por tiempo prolongado o que su rendimiento sea bajo.

Clase demostrativa: En esta clase el postulante debe demostrar su nivel, habilidades y preparación para enseñar. Aspectos a considerar:

- Este proceso se analizará de acuerdo a la rúbrica establecida por el Instituto, la cual contiene 5 criterios, la evaluación tendrá una valoración de 25 puntos. Para poder aprobar y continuar con el proceso el candidato debe obtener como nota mínima 17,5, que equivale al 70% de la nota total.
- Dinámica
- Presentación del docente (postulante) a la clase
- Comunicación verbal y no verbal
- Retroalimentación



17. Anexos

Preguntas adicionales para la entrevista

- ¿Por qué le interesa el puesto de docente/administrativo en nuestra Institución?
- ¿Cuáles son sus objetivos profesionales a corto y largo plazo?
- ¿Cuál fue el motivo por el que salió de su anterior puesto? o ¿Por qué le interesa cambiar de lugar de trabajo?
- ¿En algún momento de su vida laboral cometió un error? ¿Cómo lo solucionó?
- ¿Cómo maneja la presión con los estudiantes?
- ¿Por qué ha decidido dedicarse a la docencia?
- ¿Cuál es su filosofía de enseñanza?
- ¿Cuáles son algunos de los métodos que utiliza durante la clase?
- ¿Cómo evalúa el progreso de sus estudiantes?
- ¿En qué se basa para organizar los contenidos de clase?

[Handwritten signature]



Imagen 1
Rúbrica de entrevista selección docente de las carreras

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE TURISMO Y PATRIMONIO YAVIRAC		VERSIÓN	1.0		
MACROPROCESO 07 PROFESORES		ELABORACIÓN	05-07-2023		
PROCESO 01 SELECCIÓN DE PROFESORES		ACTUALIZACIÓN	05-07-2023		
FORMATO 01 RÚBRICA DE ENTREVISTA		CÓDIGO	070101		
Nombre del Candidato:		Nota Final /10:			
Título Profesional:					
Carrera a la que aplica:					
Fecha de la entrevista técnica:			Hora de la entrevista:		
Nombre del Responsable de Selección:					
<i>En el IST Yavirac se aplican acciones afirmativas para la selección del personal docente, garantizando los principios de transparencia y no discriminación.</i>					
	Deficiente	Regular	Bien	Muy bien	Exelente
I. Información General	1	2	3	4	5
Háblenos sobre su experiencia profesional y académica.					
¿Por qué está interesado en trabajar como docente en nuestra institución?					
II. Preguntas sobre el Instituto Superior Tecnológico Yavirac					
¿Qué conoce sobre la misión y visión del Instituto Superior Tecnológico Yavirac?					
¿Cómo contribuiría usted al desarrollo académico y profesional de los estudiantes en el Instituto?					
III. Preguntas sobre la Carrera de Marketing Digital					
¿Cómo fomenta la creatividad y la innovación en el desarrollo de estrategias de marketing y en el desarrollo de contenido digital entre sus estudiantes?					
¿Qué herramientas y plataformas de automatización de marketing considera esenciales para que los estudiantes aprendan y cómo las integra en su enseñanza?					
IV. Preguntas sobre la Educación Técnica y Tecnológica en Ecuador					
¿Cuál es su percepción sobre el rol de la educación técnica y tecnológica en el desarrollo del país?					
¿Qué desafíos enfrenta la educación técnica y tecnológica en Ecuador y cómo los abordaría desde su rol docente?					
V. Preguntas de Evaluación Final					
¿Cómo aborda la enseñanza de la planificación y ejecución de estrategias de branding?					
¿Cómo prepara a sus estudiantes para adaptarse a los cambios rápidos en las plataformas y herramientas de marketing digital?					
Puntuación Total:					
Observaciones:					
<p>_____ LÍDER PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTE Apellido y Nombres: Cédula:</p> <p>_____ DOCENTE MIEMBRO DE LA COMISIÓN Apellido y Nombres: Cédula:</p> <p>_____ DOCENTE MIEMBRO DE LA COMISIÓN Apellido y Nombres: Cédula:</p>					

Nota. Rúbrica de la entrevista de docente para las carreras (2023). Elaborado por el Departamento de Talento Humano IST Yavirac.

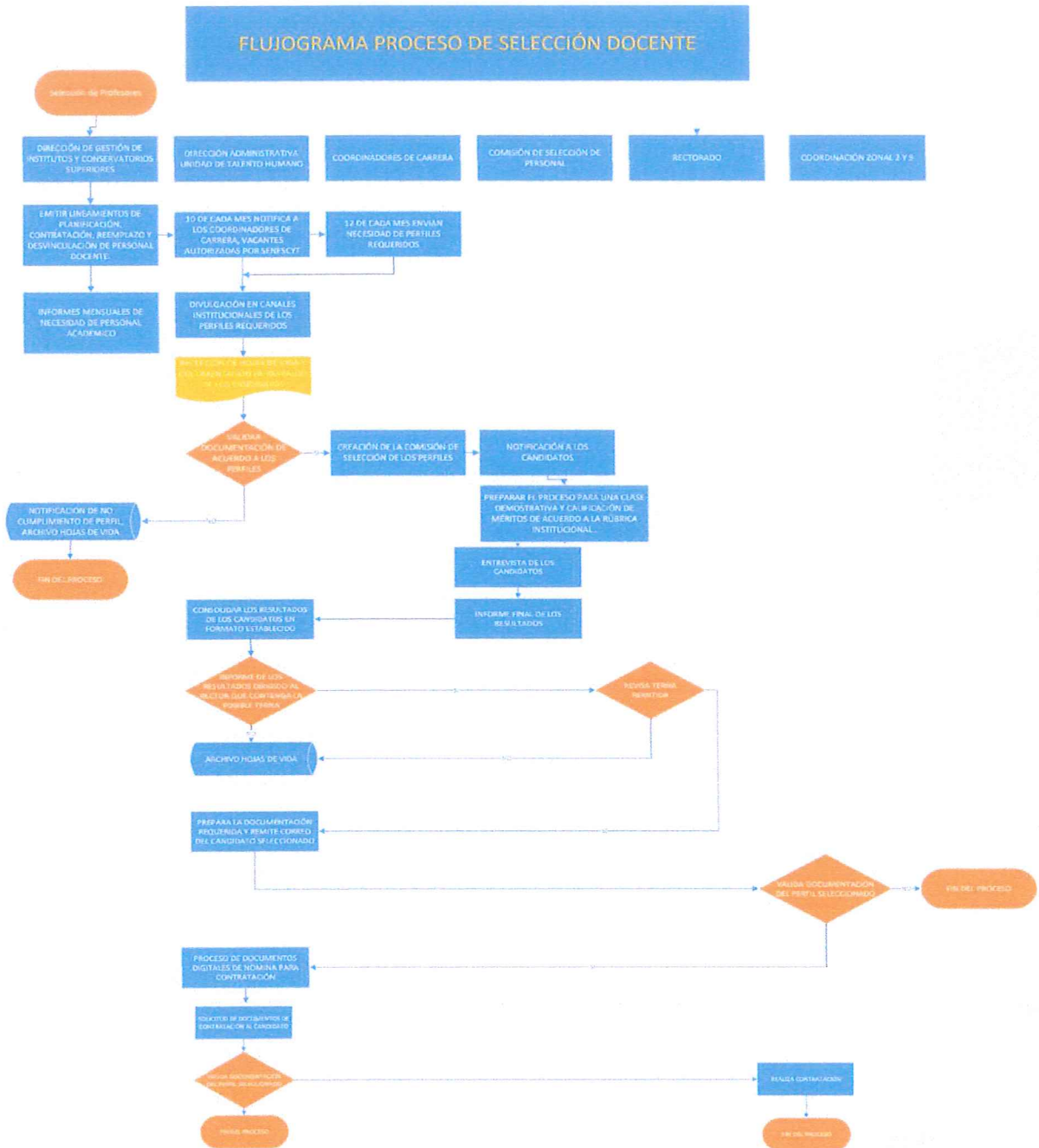


Imagen 2
Rúbrica de clase demostrativa selección docente de las carreras

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE TURISMO Y PATRIMONIO YAVIRAC			VERSIÓN	1.0	
MACROPROCESO 07 PROFESORES			ELABORACIÓN	05-07-2023	
PROCESO 01 SELECCIÓN DE PROFESORES			ACTUALIZACIÓN	05-07-2023	
FORMATO 02 RÚBRICA CLASE DEMOSTRATIVA			CODIGO	070102	
I. Información General del Candidato:					
Nombre del Candidato:		Nota Final /10:			
Título Profesional:					
Carrera a la que aplica:					
Fecha de la clase demostrativa:		Duración de la clase demostrativa:			
Nombre del Responsable de Selección:					
<i>En el IST Yavirac se aplican acciones afirmativas para la selección del personal docente, garantizando los principios de transparencia y no discriminación.</i>					
II. Criterios de Evaluación					
1. Presentación clase demostrativa. (20 puntos)	Desconoce el Tema (1 punto)	Necesita mejorar su comprensión del tema (5 puntos)	Conocimientos básicos del tema (10 puntos)	Maneja adecuadamente el tema (15 puntos)	Dominio del Tema (20 puntos)
Tema Asignado:					
2. Organización del contenido. (20 puntos)	No cumple con los requisitos. (0 puntos)	Contenido desorganizado, sin una secuencia clara. (5-10 puntos)	Contenido algo desorganizado, difícil de seguir en ciertos puntos. (11-14 puntos)	Contenido mayormente estructurado, algunas transiciones podrían mejorar. (15-17 puntos)	Contenido bien estructurado y secuenciado, fácil de seguir. (18-20 puntos)
Criterio del contenido					
3. Habilidades Pedagógicas. (20 puntos)	No cumple con los requisitos. (0 puntos)	Falta de técnicas pedagógicas claras, clase mayormente expositiva sin interacción. (5-10 puntos)	Técnicas básicas, poca interacción con los estudiantes. (11-14 puntos)	Técnicas pedagógicas adecuadas pero podrían mejorar en claridad o dinamismo. (15-17 puntos)	Uso efectivo de técnicas de enseñanza, ejemplos claros, capacidad de simplificar conceptos complejos. (18-20 puntos)
Criterio del contenido					
4. Interacción con los estudiantes. (20 puntos)	No cumple con los requisitos. (0 puntos)	No fomenta la participación, respuestas inadecuadas o falta de respuesta a preguntas. (5-10 puntos)	Participación limitada, respuestas básicas a preguntas. (11-14 puntos)	Participación moderada, respuestas a preguntas algo generales. (15-17 puntos)	Promueve activamente la participación, responde preguntas de manera efectiva. (18-20 puntos)
Criterio del contenido					
5. Uso de Recursos Didácticos. (10 puntos)	No cumple con los requisitos. (0 puntos)	No utiliza recursos o su uso es inapropiado. (1-3 puntos)	Uso limitado de recursos, poco impacto visual. (4-6 puntos)	Uso adecuado pero convencional de recursos. (7-9 puntos)	Uso innovador y efectivo de recursos visuales y tecnológicos. (10 puntos)
Criterio del contenido					
6. Manejo del Tiempo. (10 puntos)	No cumple con los requisitos. (0 puntos)	Pobre manejo del tiempo, la clase fue desorganizada o incompleta. (1-3 puntos)	Problemas de manejo del tiempo, contenido importante no cubierto. (4-6 puntos)	Manejo del tiempo adecuado, aunque apresurado en algunas secciones. (7-9 puntos)	Excelente manejo del tiempo, cubre todo el contenido previsto. (10 puntos)
Criterio del contenido					
III. Evaluación Final					
Puntuación Total:					
Observaciones:					
LÍDER PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTE Apellido y Nombres: Cédula:		DOCENTE MIEMBRO DE LA COMISIÓN Apellido y Nombres: Cédula:		DOCENTE MIEMBRO DE LA COMISIÓN Apellido y Nombres: Cédula:	

Nota. Rúbrica para la clase demostrativa de docente para las carreras (2023). Elaborado por el Departamento de Talento Humano IST Yavirac.

Imagen 3
Flujograma del proceso selección docente



LEYENDA:

- Inicio (Indicador, inicio de principio de fin del flujo, punto de inicio de flujo, Tabla de inicio de flujo para iniciar una actividad administrativa o personal que recibe a personas referidas).
- PROCESO: Flujos de funciones que se le asignan a una persona determinada que cumple un proceso de procedimiento.
- Decisión: Flujos de funciones o actividades que se realizan en un momento del proceso.
- ◆ Decisión: Flujos de funciones o actividades que se realizan en un momento del proceso.
- Actividad: Flujos de funciones o actividades que se realizan en un momento del proceso.



Nota. Flujograma de selección docente (2023). Elaborado por el *Departamento de Talento Humano IST Yavirac.*

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. – El Instituto Superior Tecnológico de Turismo y Patrimonio Yavirac al ser una institución de Educación Superior adscrita al órgano rector no posee autonomía y depende de la administración por parte de la SENESCYT para su ejercicio del proceso de selección docente.

DISPOSICIONES GENERALES

ÚNICA. - Con la expedición del presente Reglamento, quedan derogados los cuerpos normativos internos, resoluciones y disposiciones que contrapongan las disposiciones establecidas en el este texto legal.

Reglamento reformado en sesión ordinaria OCS-ISTY-004-2023 con fecha 27 de febrero de 2023.

Aprobado por:



Mgtr. Iván Borja Carrera
Presidente del Órgano Colegiado Superior

Abg. Diego Santillán
Secretario del OCS