



NORMATIVA INTERNA

SELECCIÓN DE LOS PROFESORES (6)
VI

OBJETIVOS

La presente normativa establece las normas de cumplimiento obligatorio que regularán el proceso de selección y contratación de nuevos docentes a través de las directrices de requerimiento emitidos de la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica. Constituye procedimientos para concurso de méritos y oposición, lo cual es exclusivo para el ingreso de personal académico.

A efectos de este Reglamento, se considerará personal académico a los profesores e investigadores titulares y no titulares - El personal administrativo y técnico docente no forma parte 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 al INSTITUTO TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO EUROAMERICANO, 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.

ATRIBUTOS DE CALIDAD

El proceso de selección a docentes posee las siguientes características:

TRANSPARENCIA: Está determinada por el conocimiento público del inicio del proceso, de los requisitos que se deben cumplir para ser candidato y de los criterios que se tendrán en cuenta para hacer la selección. El proceso debe realizarse sobre la base de una normativa interna, también pública, que contiene procedimientos claros. En lo correspondiente al concurso de mérito y oposición para otorgar titularidad, la normativa debe responder al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (RCE). Es necesario el registro y adecuado archivo de la información que se genere. El RCE es norma de ineludible cumplimiento en este ámbito por mandato de la LOES (modificación 2018) que en su Art. 149 establece “El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de las instituciones de educación superior, normará los requisitos y los respectivos concursos, así como la clasificación y las limitaciones de los profesores.”

RIGOR TÉCNICO: En el rigor técnico intervienen factores como la existencia de criterios de selección previamente definidos por la institución y que se corresponden con el interés institucional de corto plazo (asignaturas que deben cubrirse, otras tareas que acometerá el profesor una vez contratado, etc.) y el interés institucional de largo plazo, que se relaciona con los valores y las potencialidades mencionados al inicio de la Descripción. Estos últimos aspectos son en ocasiones los más difíciles de valorar, porque implican el conocimiento más profundo de los candidatos. En el rigor técnico interviene también la objetividad con que se desarrollan los procesos. Esto es especialmente importante cuando, en la fase final, se intenta completar una valoración integral de los candidatos y se utilizan instrumentos (entrevistas, valoración de la calidad de una clase, etc.) en los que la subjetividad del seleccionador juega un papel importante. El contrapeso de lo anterior es contar con suficiente información pertinente, registrar los eventos para poder analizarlos cuidadosamente, e incorporar en la valoración a varias personas, la comisión correspondiente en el caso del concurso; que permite generar un análisis colectivo sobre cuál es la mejor opción.

JUSTICIA.

Se seleccionan a los que se considera cumplen mejor con los criterios de selección establecidos, sin intervención de factores ajenos.

Existen instituciones que consideran a sus graduados de excelencia como una fuente importante de candidatos para la selección de futuros profesores del instituto. La convivencia con el estudiante durante varios años permite tener un nivel de certeza alto sobre los criterios más difíciles de valorar, que son los relacionados con valores, actitudes, vocación, aspiraciones, comunicación, etc. Los graduados del propio instituto tienen, además, el plus del conocimiento de la institución y haber desarrollado un sentido de pertenencia a ella. Los beneficios de las incorporaciones de graduados de excelencia se ven en el mediano y largo plazo, y se deben desarrollar acciones para que la institución sea atractiva para estos profesionales, que son codiciados en el mercado laboral. El inconveniente principal de esta opción, si así se le pudiera considerar, es que la institución deberá aplicar un plan integral de desarrollo de los profesores que tengan ese origen.

PROCEDIMIENTOS

A continuación, se detallan todos los procedimientos necesarios para la selección de docentes

1.- CONVOCATORIA DE ASPIRANTES

MEDIOS INTERNOS:

- Avisos en la cartelera
- Recomendaciones por partes de los docentes existentes o autoridades del tecnológico. Mediante la página web del tecnológico EuroAmericano (www.euroamericano.edu.ec)

MEDIOS EXTERNOS:

- Mediante publicaciones en MEDIOS DE COMUNICACIONES (Periódicos, revistas, radios, etc.)
- Mediante las redes sociales

En estas publicaciones se indica el nivel de estudio que debe de poseer el candidato, la experiencia previa y se indica una dirección de correo en donde se deben de enviar sus hojas de vida.

2.- LLAMADA A ENTREVISTA Y REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE CONOCIMIENTO

REQUISITOS

Los requisitos mínimos que deben cumplir los candidatos para participar en el proceso de selección son:

- Título académico de 3er. Nivel o superior
- Experiencia en la docencia y/o en la Investigación por los menos un año
- Hoja de vida actualizada, incluyendo copia de la cédula de identidad y copia del certificado de votación

REALIZACIÓN DE TEST DE CONOCIMIENTOS

El siguiente paso es responder un test de conocimiento general en base al área en donde se desea pertenecer como docente dependiendo de la Carrera a aplicar. Este Test puede estar predeterminado en Concursos anteriores o creado al momento por uno de los

3.1.1.1 Selección de profesores

profesores del área supervisado por el correspondiente Director de Carrera.

Nota: Referirse a los Manuales y Guía del Concurso de Méritos y Oposición..

REALIZACIÓN DE TEST DE RAZONAMIENTO MATEMÁTICO

El siguiente paso es responder un test de razonamiento matemático que es para todos los aspirantes

A continuación, se detallan los test de razonamiento matemático

j.-Test de razonamiento matemático (ver la sección de anexos)

VALORES Y PARÁMETROS A TOMAR EN CUENTA.

Se determinó los parámetros y valores correspondientes que permitirán la calificación para la nota porcentual, para los postulantes que participan el Concurso de Oposición Y Méritos en las diferentes Asignaturas, quedando establecido de la siguiente forma:

Nota: Referirse a los Manuales del Concurso de Méritos y Oposición.

TOMA DE DECISIONES

Una vez que el Concurso de Méritos y Oposición ha sido concluido, se llamarán a los aspirantes que hayan obtenido las notas más altas para acordar horarios formas de pago, honorarios y obligaciones que deberán cumplir durante su proceso de enseñanza, cambiando su estatus a aspirante a aprobado. Los aspirantes con las notas más bajas se les notificarán que no pasaron las pruebas cambiando su estatus a aspirante rechazado.

ACTORES Y RESPOSNABLES

.- Comité Administrativo.

.- Rector

Dado y actualizado en la ciudad de Guayaquil en la Sesión del Pleno del Consejo Directivo del Instituto Tecnológico Universitario Euroamericano, a los 05 días del mes de Enero de 2022.



Mgs. Antonio Marques Firmino
Rector Encargado



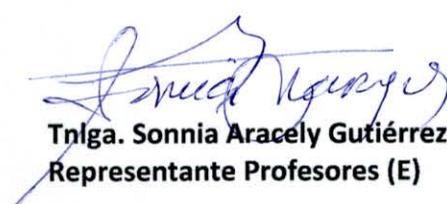
Mgs. Walter Maldonado De La Cruz
Vicerrector Académico



Mgs. Antonio Manuel Marques G.
Vicerrector Administrativo



Lcda. Marielisa Marques G.
Representante Profesores (E)



Tnlg. Sonia Aracely Gutiérrez C.
Representante Profesores (E)



Téc. Sup. Carlos Alberto Marques G.
Secretario General