

LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

CONSIDERANDO:

- Que, la Constitución de la República en el Artículo 33 establece que, el trabajo “es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;
- Que, la Constitución de la República en el Artículo 11, numeral 2) establece que, “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”;
- Que, la Ley Orgánica de Educación Superior en sus Artículos 17 y 18 establece a favor de la Universidad la autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica responsable, con libertad de expedir sus estatutos en el marco de las disposiciones de la mencionada Ley; así como libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia y equidad de género, de conformidad con la Ley;
- Que, el Artículo 6, literal c) de la Ley Orgánica de Educación Superior establece como derecho de los profesores e investigadores a 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 el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo;
- Que, es uno de los fines del Sistema de Educación Superior dispuesto en el Artículo 13, literal h) de la Ley Orgánica de Educación Superior, promover el ingreso del personal docente y administrativo, en base a concursos públicos previstos en la Constitución; en relación con los Arts. 91 y 92 de la Ley Orgánica de Educación Superior garantizando su designación o contratación y su ejercicio laboral sin discriminaciones de ningún tipo, conforme lo establecido en la Constitución y esta Ley, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole aplicándose medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición;
- Que, las Políticas para la Presencia Salesiana en la Educación Superior indican, que la selección de nuevo personal se hará conforme a perfiles y procedimientos que mejor respondan a las exigencias del Proyecto Institucional;

Que, en materia de Talento Humano para la incorporación de nuevo personal docente y administrativo es necesario establecer y realizar un proceso planificado en virtud del crecimiento institucional, definiendo los perfiles y funciones de cada uno de los docentes y personal administrativo;

Que, para la selección de personal la Universidad Politécnica Salesiana, considerará lo dispuesto en los principios de Identidad Institucional aprobados en el texto que hace referencia a la Secretaría Técnica de Aseguramiento de la Identidad Institucional.

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:
Expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

Artículo 1

Para la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) el proceso de selección y contratación de personal comprende las etapas de: reclutamiento, selección, presentación e impugnación de resultados, y contratación.

Artículo 2

Todo proceso de selección y contratación de profesores e investigadores no titulares, titulares, y personal administrativo en la Universidad Politécnica Salesiana se sujetará al presente Reglamento.

Artículo 3

El proceso de selección y contratación que corresponde a las fases del proceso de reclutamiento, selección contratación, el cual está dentro de las políticas de las IUS¹ de profesores, investigadores, y personal administrativo en la Universidad Politécnica Salesiana, respetará el principio de acción afirmativa determinada en la Ley Orgánica de Educación Superior y normativa interna institucional. Por lo que se adicionará 2 puntos en la fase de méritos al titular de derechos que se encuentren en situación de desigualdad de acuerdo al Art. 11 numeral 2 de la Constitución.

(Artículo reformado mediante Res. N° 191-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 4

Para todo proceso de selección de personal se deberá generar el respectivo requerimiento (profesor, investigador, y personal administrativo), en los formatos establecidos por la Universidad Politécnica Salesiana. (Anexo GTH-SELEC-001; 002).

Artículo 5

El requerimiento de profesores, investigadores, y personal administrativo, será realizado por:

¹ [23] 2. Garantizar en cada Institución una presencia salesiana significativa, cuantitativa y cualitativamente, constituida por religiosos y seglares capaces de orientar y animar un proyecto a nivel cultural, científico y educativo-pastoral.

- Rector
- Vicerrector General
- Vicerrector Académico
- Vicerrector de Investigación
- Vicerrector de Posgrado
- Vicerrector de Sede
- Director de Programa Académico, o
- Coordinadores/Directores departamentales
- Cada instancia gestionará el trámite a su inmediato superior que será remitido a Gestión de Talento Humano de Sede o del Rectorado.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 6

Para iniciar el proceso de selección, se remitirá a Gestión del Talento Humano el requerimiento de personal, quienes verificarán que la información sea coherente con las necesidades de personal, manual de funciones y la normativa interna.

Artículo 7

Si el formato de requerimiento de profesores e investigadores no titulares y titulares, o personal administrativo presenta inconsistencias, será devuelto a la instancia que lo remitió para su corrección.

Artículo 8. Todo requerimiento de personal que derive la creación de un nuevo cargo (temporal o definitivo) será solicitado por el Vicerrector de Sede, Vicerrector General según el caso y aprobado, por el Rector. Para el Personal Administrativo la solicitud de creación de un nuevo cargo o nivel la realizará justificadamente la autoridad respectiva al señor Rector, quien remitirá al Consejo Superior para su aprobación.

(Artículo reformado mediante Res. N° 131-07-2018-06-20, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 20 de junio de 2018; modificado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, de Consejo Superior de sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 9

Todo proceso de selección de personal académico, se desarrollará posterior a la aprobación del mismo por parte del Consejo Superior o su Delegado conforme a la resolución N°120-07-2014-07-23. Para el caso del personal administrativo este será aprobado por el Rector o el Vicerrector de Sede, según corresponda.

Artículo 10

El proceso de selección durará un máximo de 60 días a partir de la fecha de publicación de la convocatoria hasta la presentación de los resultados. El plazo no incluye la fase de impugnación de los resultados. De excederse del tiempo establecido será causal para que el proceso sea declarado desierto y se solicite iniciar con otro nuevo.

Artículo 11

Para que un candidato sea declarado como ganador del proceso de selección, debe poseer una calificación final mínima de 75/100 puntos independiente del número de participantes; de lo contrario se declarará desierto el proceso de selección, solicitando iniciar con otro nuevamente.

Artículo 12

La Comisión de Selección para docentes, investigadores será conformada por:

- Vicerrector de Sede, quien preside la comisión

- Director de Programa Académico, o Coordinador
- Coordinador de Desarrollo Académico de Sede
- Secretario Técnico de Gestión del Talento Humano o Director Técnico de Gestión del Talento Humano (según el caso), quien actuará como secretario de la comisión.

Artículo 13

La Comisión de Selección para el personal administrativo será conformada por:

- Vicerrector General o Vicerrector de Sede (según el caso), quien preside la comisión
- Coordinador o /Director Técnico
- Secretario Técnico de Gestión del Talento Humano o Director Técnico de Gestión de Talento Humano (según el caso), quien actuará como secretario de la comisión.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 14

Para solicitar la contratación de nuevos profesores, investigadores titulares y no titulares, el requerimiento será remitido cuando menos 30 días antes de terminado el período académico correspondiente.

Artículo 15

Para los programas nuevos de grado y posgrado, se aplicará lo establecido en el presente Reglamento, en concordancia con lo dispuesto en la legislación nacional vigente.

CAPÍTULO II DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Artículo 16

El reclutamiento corresponde al proceso mediante el cual la organización atrae postulantes a presentarse en el proceso de selección para cubrir una vacante.

Artículo 17

El reclutamiento podrá ser interno y/o externo, priorizando el interno, para asegurar la promoción y desarrollo de carrera profesional de los colaboradores.

Artículo 18

La convocatoria para el concurso de profesores e investigadores no titulares y titulares, será difundida por dos medios de comunicación masiva en cada una de las Sedes de la Universidad Politécnica Salesiana, según el requerimiento específico de cada una de ellas; se difundirá además, en la página web de la Universidad y en la red electrónica de información que establezca la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador.

Artículo 19

La convocatoria para el concurso de personal administrativo será difundida por los medios de comunicación masiva que la Universidad Politécnica Salesiana, considere pertinente.

Artículo 20

Para la convocatoria interna y/o externa de profesores e investigadores titulares y no titulares, y personal administrativo, se utilizarán los formatos establecidos por la Universidad Politécnica Salesiana (Anexo GTH-SELEC-003).

Artículo 21

La convocatoria para el proceso de selección del personal académico incluirá los requisitos, la categoría, el área del conocimiento que ejercerán las actividades académicas, la dedicación, la remuneración del cargo y el número de vacantes existentes. Para el personal no académico se excepcionará, categoría, el campo de dedicación.

Artículo 22

El reclutamiento de profesores de posgrado, se podrá también realizar a través de invitaciones directas a profesionales que por su formación y experiencia, correspondan al perfil exigido de acuerdo con el proyecto académico respectivo; la invitación la podrá realizar el Rector, el Vicerrector de Sede y/o el Vicerrector de Posgrado.

Artículo 23

Los acuerdos macro de cooperación interinstitucional, en lo referente a los profesores, se respetarán cumpliendo la normativa legal ecuatoriana.

CAPÍTULO III DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 24

De acuerdo con las fechas y horarios establecidos en la convocatoria para profesores e investigadores titulares y no titulares, y personal administrativo, Gestión del Talento Humano receptorá la hoja de vida con la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos: título de cuarto nivel (Maestría y/o PHD), experiencia, formación, publicaciones, documentos personales tales como: cédula de ciudadanía o visa de trabajo, certificado de votación actualizado y los demás exigidos en el Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Politécnica Salesiana, para su revisión y análisis, prescindiendo de los postulantes que no cumplan con el perfil.

Artículo 25

Gestión del Talento Humano comunicará (GTH-SELEC-004) a los candidatos que cumplan con el perfil, día, hora y lugar para la aplicación de los siguientes instrumentos de evaluación:

Entrevista (Informe de entrevista Anexo GTH-SELEC-005).

Pruebas Técnicas (clase demostrativa, reactivos, simulaciones, exposición de proyecto, etc.

Anexo GTH-SELEC-006).

Pruebas Psicométricas.

Los instrumentos de evaluación se aplicarán de acuerdo a cada cargo.

Artículo 26

Las pruebas técnicas serán determinadas conjuntamente con el Director de Programa Académico o el Coordinador/Director Departamental/Director Técnico, que realice el requerimiento.

Artículo 27

Cuando se trate de selección de docentes ocasionales 1, se realizará únicamente el concurso de méritos, cuya valoración será ponderada sobre 100 puntos. Su vinculación será por contrato eventual por un periodo máximo de 180 días en un año, conforme lo que establece el Código del Trabajo y se aplicará para casos de reemplazos de docentes titulares que se encuentren con licencia y para aquellos que se desvinculen de manera imprevista en el transcurso de un periodo académico.

La valoración de los méritos del personal ocasional se sujetará a lo establecido en la siguiente tabla.

PARÁMETROS	PUNTUACIÓN
PHD en el área	30 puntos
Maestría en el área (titulación habilitante)	15 puntos
Especialización	05 puntos
(*)Anexo en revistas indexadas y/o libros publicados por expertos previa publicación. (Un punto por publicación)	hasta 5 puntos
Capacitación afín al área para la que se convoca (0,5 por cada 20 horas)	hasta 4 puntos
Experiencia en docencia universitaria en grado (0,5 por cada año)	hasta 7 puntos
Experiencia en docencia universitaria en posgrado (0,5 por cada año)	hasta 4 puntos
Experiencia profesional en el área convocada (0,5 por cada año)	hasta 4 puntos
(*) Anexo en publicaciones en revistas no indexadas. (Un punto por publicación)	hasta 2 puntos

(*) Para la valoración de las publicaciones en revistas indexadas y no indexadas, en caso de existir participantes que superen los 5 y 2 puntos respectivamente en función de tener un elevado número de publicaciones, se asignará el mayor puntaje establecido al postulante con mayor cantidad de publicaciones; y a los restantes, un puntaje calculado de manera proporcional.

- Para los casos de PhD la inscripción en la Senescyt deberá incluir la leyenda “Título de doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”.

Cuando los mismos estudios hayan dado lugar a más de un título, se considerará exclusivamente el de mayor grado.

Si el postulante tuviese títulos adicionales de cuarto nivel no afines al área de concurso se considerará hasta el 40% del puntaje de cada nivel.

A los postulantes a docente titular en la Universidad Politécnica Salesiana como docentes ocasionales, o que se encuentren, a la fecha del concurso vinculados a la institución bajo la modalidad de contratos civiles de servicios profesionales o técnico docente se otorgará un puntaje adicional equivalente al 10% de la fase de méritos.

A los postulantes que presenten la certificación de una entidad legalmente reconocida y autorizada en el país, con la acreditación en el idioma Inglés del nivel B2 en adelante, según el marco común europeo, se otorgará un puntaje adicional equivalente al 10% de la fase de méritos.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 28

La calificación total del proceso de selección será sobre 100 puntos, correspondiente a la suma de los méritos y oposición, cuya ponderación será de: oposición 60% y méritos 40 % del total de su calificación, para el caso de docentes titulares, técnico docente y personal administrativo.

Artículo 29

La valoración por oposición comprenderá los siguientes aspectos y puntuaciones:

Entrevista (12 puntos)

Pruebas técnicas, clase demostrativa o exposición de proyecto (30 puntos) distribuido en 75% la calificación docente, y el 25% de la calificación estudiantil.

Pruebas psicométricas (18 puntos).

El puntaje otorgado en la clase demostrativa será el resultado de la sumatoria promedio de las calificaciones asignadas por los evaluadores en igual proporción en la ponderación.

A los postulantes que presenten la certificación de una entidad legalmente reconocida y autorizada en el país, con la acreditación en el idioma Inglés del nivel B2 en adelante, según el marco común

europeo, necesitará el aval del Instituto de Idiomas de la UPS, para otorgar un puntaje adicional equivalente al 10% de la fase de méritos.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 30

La valoración por méritos para el personal docente titular e investigador, comprenderá los siguientes parámetros y puntuaciones:

PARÁMETROS	PUNTUACIÓN
PHD en el área	30 puntos
Maestría en el área (titulación habilitante)	15 puntos
Especialización	05 puntos
(*) Anexo en revistas indexadas y/o libros publicados por expertos previa publicación. (Un punto por publicación)	hasta 5 puntos
Capacitación afín al área para la que se convoca (0,5 por cada 20 horas)	hasta 4 puntos
Experiencia en docencia universitaria en grado (0,5 por cada año)	hasta 7 puntos
Experiencia en docencia universitaria en posgrado (0,5 por cada año)	hasta 4 puntos
Experiencia profesional en el área convocada (0,5 por cada año)	hasta 4 puntos
(*) Anexo en publicaciones en revistas no indexadas. (Un punto por publicación)	hasta 2 puntos

(*) Para la valoración de las publicaciones en revistas indexadas y no indexadas, en caso de existir participantes que superen los 5 y 2 puntos respectivamente en función de tener un elevado número de publicaciones, se asignará el mayor puntaje establecido al postulante con mayor cantidad de publicaciones; y a los restantes, un puntaje calculado de manera proporcional.

- Para los casos de PhD la inscripción en la SENESCYT deberá incluir la leyenda “Título de doctor o PhD válido para el ejercicio de la docencia, investigación y gestión en educación superior”.

En caso de que el postulante posea título de PHD en el área sin título de maestría, se considerara al título PHD como habilitante.

Cuando los mismos estudios hayan dado lugar a más de un título, se considerará exclusivamente el de mayor grado.

Si el postulante tuviese títulos adicionales de cuarto nivel adicionales no afines al área de concurso se considerará hasta el 40% del puntaje de cada nivel.

A los postulantes que laboren en la Universidad Politécnica Salesiana como docentes ocasionales 1, o que se encuentren, a la fecha del concurso vinculados a la institución sin relación de dependencia o técnico docente se otorgará un puntaje adicional equivalente al 10% de la fase de méritos.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 31

Al aspirante que obtenga la más alta calificación en los méritos se le otorgará 40 puntos; para el puntaje de los postulantes restantes se asignará la calificación proporcional que les corresponda.

Se calificará únicamente los títulos terminales y experiencia certificada, para el caso de capacitación se considerará únicamente aquellas realizadas en los 5 últimos años anteriores a la fecha de la publicación de la convocatoria.

La valoración por méritos para el técnico docente comprenderá los siguientes parámetros y puntuaciones:

PARÁMETROS	PUNTUACIÓN
Maestría en el área	20 puntos
Especialización en el área	05 puntos
Título de tercer nivel en el área (titulación habilitante)	20 puntos
(*) Anexo en revistas indexadas y/o libros publicados por expertos previa publicación. (Un punto por publicación)	hasta 5 puntos
Capacitación afín al área para la que se convoca (0,5 por cada 20 horas)	hasta 4 puntos
Experiencia en docencia universitaria en grado (0,5 por cada año)	hasta 7 puntos
Experiencia en docencia universitaria en posgrado (0,5 por cada año)	hasta 4 puntos
Experiencia profesional en el área convocada (0,5 por cada año)	hasta 4 puntos
(*) Anexo en publicaciones en revistas no indexadas. (Un punto por publicación)	hasta 2 puntos

(*) Para la valoración de las publicaciones en revistas indexadas y no indexadas, en caso de existir participantes que superen los 5 y 2 puntos respectivamente en función de tener un elevado número de publicaciones, se asignará el mayor puntaje establecido al postulante con mayor cantidad de publicaciones; y a los restantes, un puntaje calculado de manera proporcional

Cuando los mismos estudios hayan dado lugar a más de un título, se considerará exclusivamente el de mayor grado.

Si el postulante tuviese títulos adicionales de cuarto nivel no afines al área de concurso se otorgará hasta el 40% del puntaje de cada nivel.

A los postulantes que laboren en la Universidad Politécnica Salesiana o que se encuentren, a la fecha del concurso vinculados a la institución se otorgará un puntaje adicional equivalente al 10% de la fase de méritos.

A los postulantes que presenten la certificación de una entidad legalmente reconocida y autorizada en el país, con la acreditación en el idioma Inglés del nivel B2 en adelante, según el marco común europeo, se otorgará un puntaje adicional equivalente al 10% de la fase de méritos.

Artículo 32

La valoración por méritos para el personal administrativo, comprenderá los siguientes parámetros y puntuaciones:

PARÁMETROS	PUNTUACIÓN
Título habilitante para el cargo	30 puntos
Capacitación afín al área para la que se convoca (0,5 por cada 20 horas)	hasta 5 puntos
Experiencia profesional en el área convocada (0,5 por cada año)	hasta 5 puntos

Se calificará únicamente los títulos terminales y experiencia certificada, para el caso de capacitación se considerará únicamente aquellas realizadas en los 5 últimos años anteriores a la fecha de la publicación de la convocatoria.

Artículo 33

El Secretario de la comisión de selección en coordinación con las instancias encargadas de realizar la evaluación de los aspectos citados en el artículo 24 del presente Reglamento, elaborará y presentará los informes de resultados del concurso en los formatos establecidos para cada caso. (Anexo GTH-SELEC-007, 008).

Artículo 34

Con los resultados preliminares del proceso de selección (Anexo GTH-SELEC-008), el Secretario de la Comisión solicitará al candidato con el mayor puntaje realizarse los exámenes pre ocupacionales en el Departamento Médico de la Universidad Politécnica Salesiana, cuyos costos serán cubiertos por la misma, el médico determinará la aptitud para el empleo y llenará la ficha correspondiente para los fines legales pertinentes.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 35

Luego de realizada la valoración, la Comisión de Selección se reunirá para evaluar y verificar el fiel cumplimiento del proceso, (Anexo GTH-SELEC-008); elaborará el acta de selección y dispondrán la inmediata publicación de los resultados, para el caso de personal docente.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 36

Los resultados finales del concurso serán publicados en la página web de la Universidad, nombrando al candidato que obtuvo el mayor puntaje como ganador, y en el caso de personal administrativo serán comunicados vía electrónica.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Artículo 37

En un plazo máximo de 3 días, contados a partir de la fecha de publicación o comunicación de los resultados del proceso de selección, los concursantes podrán impugnarlos, para lo cual se dirigirán de manera escrita al Secretario de la Comisión.

Artículo 38

La Comisión de Selección tendrá un plazo máximo de 5 días a partir de la fecha de presentación de la impugnación, para resolver el caso.

Artículo 39

Concluida las fases de impugnación, el Vicerrector de Sede solicitará al Rector la contratación del candidato o candidatos seleccionados, motivando su decisión.

Los resultados del concurso serán publicados en la web institucional, y en el caso de personal administrativo serán comunicados vía electrónica.

DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 40

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 26 del Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Politécnica Salesiana. La Dirección Técnica de Gestión del Talento Humano o la Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano (según el caso) comunicará y citará al profesor, indicando las cláusulas de contratación y demás normativa a la que se sujetará el profesor e investigador. El contrato de trabajo será elaborado por la Dirección Técnica de Gestión del Talento Humano o Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano (según el caso), dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la firma del acta de selección y deberá inscribirse ante la autoridad competente en el plazo previsto por la Ley.

Artículo 41

El Vicerrector de Sede solicitará al Rector de la Universidad Politécnica Salesiana la suscripción del contrato respectivo y por su intermedio al Consejo Superior, la emisión del nombramiento para el caso de profesor Titular en igual fecha que el contrato. Para el personal administrativo, Técnico Docente y docente ocasional 1, se procederá con la suscripción del contrato laboral respectivo, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera

Para la presentación de los diversos informes que contempla este Reglamento se seguirán los procedimientos y utilizarán los formatos establecidos por la Universidad.

Segunda

Para los profesores e investigadores no titulares, titulares, personal administrativo y Técnico Docente, el proceso de inducción será obligatorio y se lo realizará según lo indica el manual respectivo.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Tercera

Para el caso del personal administrativo Ocasional 1 y Técnico Docente de la UPS que desee laborar como Docente titular, de existir vacante, los docentes deberán participar y ganar el concurso respectivo.

(Artículo reformado mediante Res. N° 187-08-2019-07-17, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 17 de julio de 2019).

Cuarta

Con el propósito de garantizar la continuidad de las actividades docentes, en los casos en que un profesor deje de asistir, de manera temporal o definitiva, en el transcurso de un período académico, el Rector a petición del Vicerrector de Sede, designará, de manera temporal, a su remplazo para el tiempo restante del período académico, en calidad de profesor ocasional 1. Para permanecer como profesor titular en la Institución deberá participar en el proceso de selección establecido en este Reglamento.

(Disposición reformada mediante Res. N° 134-07-2016-07-20, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 20 de julio de 2016).

Quinta

En la aplicación de las clases demostrativas, Gestión del Talento Humano será únicamente quien coordine aspectos logísticos y no formará parte del grupo evaluador. El grupo estará compuesto por el Director del Programa Académico o su delegado, docentes de materias afines y estudiantes que hayan aprobado la cátedra en concurso.

Sexta

En caso que un proceso de selección no cumpliera con la puntuación mínima, la comisión de selección lo declarara desierto y convocará a un nuevo concurso.

Séptima

Todo lo que no se encuentre previsto en el presente Reglamento, se someterá a lo dispuesto en la Constitución de la República, Reglamento codificado de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, Código de Trabajo y normativa interna de la Universidad Politécnica Salesiana.

(Disposición agregada mediante Res. N° 061-2017-03-22, adoptada por el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 22 de marzo de 2017).

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se deroga el Reglamento de Asunción del Personal de la Universidad Politécnica Salesiana, aprobado con Resoluciones N° 008-01-2014-01-15 y N° 021-02-2014-02-19 de fechas 15 de enero y 19 de febrero de 2014 respectivamente.

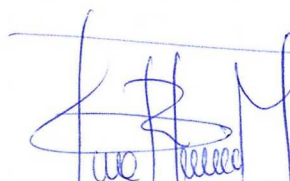
DISPOSICIÓN FINAL

El presente documento “Reglamento de Selección y Contratación del Personal Docente y Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana”, fue aprobado por el Consejo Superior mediante Resolución N° 168-11-2015-10-21 de fecha 21 de octubre de 2015 y reformado mediante Resoluciones Nros. 134-07-2016-07-20 de fecha 20 de julio de 2016, N° 061-03-2017-03-22 de fecha 22 de marzo de 2017; Resolución N° 131-07-2018-06-20 de fecha 20 de junio de 2018. Modificado con Resolución N° 191-08-2019-07-17 de fecha 17 de julio de 2019.

Dado en la ciudad de Cuenca, a los 17 días del mes de julio de 2019.



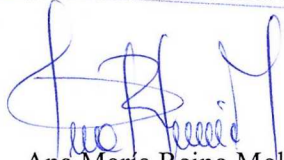
Javier Herrán Gómez, sdb
RECTOR



Ana María Reino Molina
SECRETARIA GENERAL

CERTIFICO:

Que, el presente documento “Reglamento de Selección y Contratación del Personal Docente y Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana”, fue aprobado por el Consejo Superior mediante Resolución N° 191-08-2019-07-17 de fecha 17 de julio de 2019.



Ana María Reino Molina
SECRETARIA GENERAL



ANEXOS

REQUERIMIENTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICO DOCENTE

Fecha de Recepción de solicitud en Gestión del Talento Humano **GTH-SELEC-001**

Justificación para contratación

Nueva posición Promoción Reemplazo Carga de Trabajo
 Fin de Contrato Salida de personal Motivo de Salida(especifique) _____
 Ocupante anterior del cargo _____ Area _____ Campus _____

Datos Generales del Cargo

Posición a Contratar _____ Número de personas a contratar

Temporalidad de requerimiento de la función.

Meses # Indefinido

Tipo de Contrato a ser aplicado. (Debe ser llenado por GTH)

Contrato

Horario de Trabajo desde hasta Lunes a Viernes Lunes a Sábado

Campus en el que se va ha desempeñar _____

Día de ingreso (dd/mm/aaaa)

Disponibilidad para viajar? SI NO Lugares más frecuentes _____

Requerimientos Especiales _____

Cargo del Jefe Inmediato _____

Supervisará Personal? SI NO Cuántas personas?

Principales actividades _____

Perfil Académico requerido (en caso de creación de un nuevo cargo)

Nivel de Educación Secundaria Técnico/Tlgo. Tercer Nivel Cuarto Nivel

Título Universitario en _____ Postgrado _____

Paquetes informáticos que debe manejar _____

Conocimientos de Inglés SI NO

Escrito% _____ Comprensión % _____ Hablado % _____

Experiencia Profesional (En caso de creación de un nuevo cargo)

Requerida SI NO Años: _____
 Cargo _____

_____ Firma Director o Coordinador Departamental	_____ Firma Secretario / Director Técnico de Gestión del Talento Humano.
_____ Firma Vicerrector	

REQUERIMIENTO DE PERSONAL DOCENTE

Fecha de Recepción de solicitud en Gestión del Talento Humano

GTH-SELECT-002

Justificación para contratación

Apertura de nueva carrera Cambio de Malla Apertura de nuevos paralelos
 Puesto vacante Salida de personal Motivo de Salida(especifique) _____
 Materias _____ N° HORAS _____ Carrera _____ Campus _____
 _____ N° HORAS _____
 _____ N° HORAS _____

Datos Generales del Cargo

Contrato Eventual N° Dias Indefinido Servicios Profesionales
 Contrato de Obra cierta Breve descripción de la obra a realizar: _____
 Dedicación Tiempo Completo Medio Tiempo Tiempo Parcial
 Horario de Trabajo diurno nocturno Lunes a Viernes Lunes a Sábado
 Día de ingreso (dd/mm/aaaa)
 Disponibilidad para viajar? SI NO Lugares más frecuentes _____
 Requerimientos Especiales _____
 Cargo del Jefe Inmediato _____

Perfil Académico requerido

Nivel de Educación

Tercer Nivel Cuarto Nivel
 Título Universitario en _____ Postgrado requerido _____
 Paquetes informáticos que debe manejar _____ Area del conocimiento a la que pertenece la cátedra
 Conocimientos de Idiomas SI NO Especifique _____
 Escrito% _____ Comprensión % _____ Hablado % _____
Conocimientos Especiales en:

Experiencia Docente

Requerida SI NO Años: _____

Experiencia Profesional

Requerida SI NO Años: _____
 Area: _____

Para contratación: es necesario administrar pruebas técnicas: SI NO

Firma Director o Coordinador del área _____ Está considerado en presupuesto? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Firma Coord. Gestión del Talento Humano de Sede _____ Firma Vicerrector _____
--	--

CONVOCATORIA PERSONAL ADMINISTRATIVO

GTH-SELECT-003

SELECCION DE PERSONAL	
Se invita a las personas interesadas en cubrir la siguiente vacante	
Cargo	NOMBRE DEL CARGO
Objetivo del cargo	EL ESPECIFICADO EN EL MANUAL DE FUNCIONES
Descripción de las responsabilidades del cargo	RESPONSABILIDADES DETERMINADAS EN EL MANUAL DE FUNCIONES
Lugar de desempeño	Ciudad: LOCALIDAD Ubicación: CAMPUS
Formación profesional	TITULACIÓN EXCLUYENTE DE ACUERDO AL CARGO.
PERFIL REQUERIDO	CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS: CONOCIMIENTOS GENERALES: IDIOMAS: Idioma Adicional y nivel de dominio
	COMPETENCIAS Las establecidas para el cargo EXPERIENCIA Requerida excluyente RELACIÓN LABORAL. Tiempo Completo.
ASPECTOS CONTRACTUALES	DEDICACIÓN: CLASIFICACIÓN: SALARIO: HORARIO:
Número de vacantes	
Nota	Las personas interesadas, enviar su Hoja de Vida a la siguiente dirección electrónica: talentohumano@ups.edu.ec , hasta: fecha y hora final de recepción.

CONVOCATORIA PERSONAL DOCENTE

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Convocatoria a concurso para Docentes

La UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, en cumplimiento con la Ley Orgánica de Educación Superior, convoca para el Concurso de DOCENTES

CATEGORÍA	
AREAS DE CONOCIMIENTO	CÁTEDRAS
Formación profesional	Grado académico de Magíster o PHD en el área del conocimiento afín a la cátedra.
Lugar de desempeño	SEDE: <input type="text"/> CAMPUS: <input type="text"/>
Requisitos	Los establecidos en el artículo 18 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, Reglamento del CES.
Relación Laboral	Dedicación: <input type="text"/> Salario: <input type="text"/>
Forma de Aplicación:	Los interesados, enviar su Hoja de Vida especificando en asunto la cátedra y tiempo de dedicación disponible a la siguiente dirección electrónica:
Observaciones:	

**REGISTRO DE CONVOCATORIAS A LOS CANDIDATOS DEL
PROCESO DE SELECCIÓN (GTH- SELECC- 004)**

Nombre del candidato	Fecha de realizada la comunicación	Fecha y hora convocada	Etapas del proceso de selección a realizar	Nombre de quien realiza la convocatoria	Observaciones
Nombre del funcionario responsable.....				f).....	

INFORME DE ENTREVISTA
GTH-SELEC-005

INFORME DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN	
Nombre del candidato:
Puesto de Trabajo:
Unidad de Trabajo:
Entrevistador:
Fecha:
Historia Educativa:	
Historia Personal:	
Experiencia Laboral:	
Posee familiares o amigos que laboran en la Universidad:	
Disponibilidad con los requerimientos del puesto:	
Disponibilidad	de incorporación al puesto:
.....
Situación Laboral.	
Intereses y preferencias laborales:	

NECESIDADES DE FORMACIÓN Y/O DESARROLLO DETECTADAS	
NOMBRE	COMENTARIO
.....
.....
.....
.....
OBSERVACIONES:	

.....
.....
.....

Evaluación			
1 ACTITUD EN LA ENTREVISTA	2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3 ASPECTOS IDENTIFICADOS REQUERIDOS PARA EL CARGO	PUNTUACIÓN OBTENIDA /12
*Los ítems del 1 al 2 serán evaluados sobre 3 puntos *El ítem 3 será evaluado sobre 6 puntos			
_____ Firma del Entrevistador			

**FORMATO DE EVALUACIÓN DE CLASE
DEMOSTRATIVA GTH-SELECT-006**

LO EXPRESADO A CONTINUACIÓN SE REFIERE AL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN SU CLASE DEMOSTRATIVA. LA CALIFICACIÓN VA DE 1 A 3, SIENDO 1 LA MENOR CALIFICACIÓN Y 3 LA MÁXIMA.

MARQUE CON UNA CRUZ DE ACUERDO A LO OBSERVADO.

NOMBRE DEL CANDIDATO: _____

NOMBRE DEL EVALUADOR: _____

FECHA: _____

PREGUNTA	CALIFICACION		
	1	2	3
El Docente inicia la clase explicando el tema a tratarse y los objetivos de la misma.			
El Docente demuestra conocer el tema tratado en clase.			
El docente resuelve las dudas y preguntas de los estudiantes de manera satisfactoria.			
El Docente es claro y comprensible en sus clases.			
El Docente sigue un proceso lógico y ordenado en el desarrollo de su clase.			
El Docente utiliza de manera adecuada el lenguaje oral y escrito.			
Los métodos utilizados por el docente facilitan el aprendizaje de los estudiantes,			
El uso de material didáctico (pizarrón, mapas, infocus, etc.) facilita el aprendizaje de los estudiantes.			
Al finalizar la clase, el docente sintetiza los aspectos más relevantes tratados en clase.			
El docente se muestra afable y motiva al grupo.			
TOTAL			
PUNTAJE			

Firma del evaluador: _____

**INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE CANDIDATOS
SELECCIÓN DOCENTES GTH-SELEC - 007**

Nombre del Candidato:.....
 Nombre de la Cátedra:.....
 Carrera:.....
 Fecha de Elaboración:.....
 Nombre de los Evaluadores:.....

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Titulación:	Puntaje
Título habilitante	
Capacitación a fin al área	
Experiencia profesional en el área	
Experiencia en docencia universitaria	
Experiencia en docencia en la UPS	
Suma méritos	

PUNTUACIÓN ADICIONAL:

Título de posgrado adicional afin al cargo	Título	Puntaje
	Especialización	
	Maestría	
	Doctorado	

Publicaciones en revistas indexadas (1 punto por artículo hasta un máximo de 5 puntos):

TEMA	INSTITUCIÓN	AÑO	PUNTAJE

Publicaciones en revistas no indexadas (1 punto por artículo hasta un máximo de 2 puntos):

TEMA	INSTITUCIÓN	AÑO	PUNTAJE

TOTAL MÉRITOS (ponderación méritos más puntuación adicional):

CALIFICACIÓN DE TEST PSICOMÉTRICOS:

Prueba:
Observaciones:

Prueba:

<p>Observaciones:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>CALIFICACIÓN DE ENTREVISTA:</p> <p>Calificación:</p> <p>Observaciones:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>PRUEBAS TÉCNICAS</p> <p>Calificación:</p> <p>Observaciones:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>CLASE DEMOSTRATIVA</p> <p>Calificación:</p> <p>Observaciones:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>TOTAL OPOSICIÓN:</p>
<p>CALIFICACIÓN TOTAL:</p>
<p>OBSERVACIONES FINALES:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Funcionario Responsable:</p> <p style="text-align: center;">f).....</p>

**INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE
CANDIDATOS SELECCIÓN (PERSONAL
ADMINISTRATIVO) GTH-SELEC-007**

Nombre del candidato:
 Nombre del Cargo:
 Unidad de Trabajo:
 Nombre de los Evaluadores:
 Fecha de elaboración:

CALIFICACIÓN DE MÉRITOS:

Titulación:	Puntaje
Título habilitante	
Capacitación a fin al área	
Experiencia profesional en el área	
Suma méritos	

PUNTUACIÓN ADICIONAL:

Título de posgrado adicional afín al cargo	Título	Puntaje
	Especialización	
	Maestría	
	Doctorado	

Años de servicio en la Universidad Politécnica Salesiana
 (1 por cada año hasta un máximo de 5 puntos, aplica solo al personal activo)

TOTAL MÉRITOS (méritos más puntuación adicional):

ENTREVISTA

Calificación:

Observaciones:

CALIFICACIÓN DE TEST PSICOMÉTRICOS:

Prueba:

Observaciones:

Pruebas Técnicas:

Calificación:

Observaciones:

TOTAL OPOSICIÓN:
CALIFICACIÓN TOTAL:
OBSERVACIONES FINALES:
Funcionario Responsable:
f).....

**INFORME GENERAL DE EVALUACIÓN DE
CANDIDATOS DE SELECCIÓN GTH-SELEC - 008**

Nombre del puesto:	
Unidad de Trabajo:	
Fecha de Evaluación:	
Nombre de los Evaluadores:	

Resumen del Proceso y Resultados:

Una vez cumplidas las etapas establecidas en el proceso de selección de...(cargo vacante)..... de la Universidad, en coordinación con la ...(área solicitante)..... ; se presentan los resultados generales obtenidos por los candidatos en la fase de méritos y oposición.

NOMBRE	CALIFICACIÓN MÉRITOS	CALIFICACIÓN OPOSICIÓN	PUTUACIÓN FINAL

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 37 del Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Politécnica Salesiana, se presenta la terna de candidatos mejor puntuados:

NOMBRE	CALIFICACIÓN

Lugar y fecha.

SECRETARIO/ DIRECTOR DE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ASISTENTE DE DESARROLLO
HUMANO

LAS FRASES QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN SE REFIEREN AL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN SU CLASE DEMOSTRATIVA. LA CALIFICACIÓN VA DE 1 A 5, SIENDO 1 LA MENOR CALIFICACIÓN Y 5 LA MÁXIMA.

MARQUE CON UNA CRUZ DE ACUERDO A LO OBSERVADO.

NOMBRE DEL CANDIDATO: _____

NOMBRE DEL EVALUADOR: _____

FECHA: _____

SEÑALE EL CASILLERO SI USTED ES ESTUDIANTE

PREGUNTA	1	2	3	4	5
El Docente inicia la clase explicando el tema a tratarse y los objetivos de la clase.					
El Docente demuestra conocer el tema tratado en clase.					
El docente resuelve las dudas y preguntas de los estudiantes de manera satisfactoria.					
El docente es claro y comprensible en sus clases.					
El docente sigue un proceso lógico y ordenado en el desarrollo de su clase.					
El docente utiliza de manera adecuada el lenguaje oral y escrito.					
Los métodos utilizados por el docente facilitan el aprendizaje de los estudiantes,					
El uso de material didáctico (pizarrón, mapas, infocus, etc.) facilita el aprendizaje de los estudiantes.					
Al finalizar la clase, el docente sintetiza los aspectos más relevantes tratados en clase.					
El docente se muestra afable y motiva al grupo.					
TOTAL					
PUNTAJE					

Firma: _____

ANEXO PARA EL CÁLCULO DEL PUNTAJE PARA PUBLICACIONES
(Se aplicará la siguiente hoja de cálculo en Excel, en función de las curvas de utilidad diseñadas)

Colocar #
publicaciones =>

Publicaciones en Revistas con Factor de Impacto (Q1-Q4)	
Total publicaciones	Puntaje obtenido (Máximo 2 puntos)
10	1,619600313

Colocar #
publicaciones =>

Publicaciones en indizadas SCOPUS (Congresos y revistas NO-JCR)	
Total publicaciones	Puntaje obtenido (Máximo 1,25 puntos)
17	1,169112008

Colocar #
publicaciones =>

Publicaciones de libros	
Total publicaciones	Puntaje obtenido (Máximo 1 punto)
6	0,686120799

Colocar #
publicaciones =>

Publicaciones de capítulos de libro y publicaciones regionales	
Total publicaciones	Puntaje obtenido (Máximo 0,75 puntos)
5	0,224122561