



ISTA

INSTITUTO
SUPERIOR
TÉCNICO
AMERICANO

POLÍTICA DE GÉNERO Y PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Abril, 2022

Índice de contenidos

Introducción	4
1. Objetivo del procedimiento.....	6
2. Ámbito de aplicación.....	6
3. Responsables.....	7
4. Metodología.....	7
5. Proceso de selección	8
5.1. Etapas del proceso de selección.....	8
5.2. Detección de necesidades de contratación	8
5.3. Publicación de necesidades de contratación	9
5.4. Postulación al proceso de selección	9
5.5. Grupos de atención prioritaria	10
5.6. Pruebas de oposición	10
5.7. Pruebas psicométricas	10
5.8. Clase de demostración.....	10
5.9. Entrevista.....	11
5.10. Acciones afirmativas	11
5.11. Mérito adicional	12
5.12. Acta final y declaratoria de ganador	12
6. Conclusiones.....	12
7. Recomendaciones	12
8. Bibliografía	13

Índice de figuras

Figura 1. “responsables” (Elaboración propia)	7
---	---

Índice de tablas

Tabla 1. “Componentes para selección de personal”	11
---	----

Introducción

El Instituto Técnico Superior Americano, es una institución de educación superior que se rige bajo la normativa de educación superior y demás normativa conexas. Entre sus atribuciones están las de implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución establecido en el artículo 86 literal j de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

La igualdad de oportunidades parte de la concepción de justicia social, siendo uno de los grandes debates y desafíos que mantiene la sociedad contemporánea, y está estrechamente vinculada con la distribución equitativa de bienes y su acceso, lo que deriva en la construcción de una sociedad más justa.

La educación superior es necesaria para formar profesionales conscientes, críticos y socialmente comprometidos. En la educación superior la igualdad de oportunidades es un derecho complejo de garantizar, el acceso a las instituciones de educación superior está condicionado por varios requisitos que limita el número de quienes pueden ser parte del SES. Sin embargo, el acceso no garantiza la permanencia, aquello es lo más complejo de lograr y está relacionado con la eficiencia del sistema social.

No obstante, la efectiva igualdad de oportunidades en educación superior requiere de un Estado distributivo, que les permita a los ciudadanos la posibilidad de ser competitivos. La ausencia de la distribución equitativa previa, ahonda la brecha de desigualdad, pues solo aquellos que tengan ventajas de estatus y bienes tendrán mayores oportunidades de ingresar, permanecer y titularse en el SES.

Rawls (1997), en la Teoría de la Justicia, sostiene que las condiciones y circunstancias sociales influyen directamente en el desarrollo de las capacidades naturales de los individuos, en base a ello la meritocracia pierde fuerza, pues no son suficientes las habilidades de la persona, su posición dependerá de otros elementos que no puede controlar.

La Unidad de Talento Humano del Instituto Técnico Superior Americano necesita contar con metodologías, procedimientos e instrumentos técnicos que permitan la ejecución de procesos selectivos de manera ágil, transparente, eficiente y eficaz.

Conforme al enfoque de género establecido en el Plan Creando Oportunidades 2021-2025, se contempla como eje transversal la igualdad de género, defendiendo y promoviendo los derechos de las mujeres en todos los ámbitos, servicios.

En tal virtud, y en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Educación Superior, el Instituto Técnico Superior Americano resuelve expedir la presente política de género y procedimiento de selección de personal:

POLITICA DE GÉNERO

El Instituto Técnico Superior Americano declara su compromiso de reclutar y seleccionar a las personas más idóneas por medio de procedimientos con base a la cuantificación de sus conocimientos, habilidades, destrezas, méritos, y formación profesional en comparación con las actividades, deberes, responsabilidades descritas en el estatuto y/o manual de puestos institucionales, cumpliendo con lo establecido en las normativas vigentes.

Para ello se compromete a:

- a) Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante el proceso de selección de personal.
- b) Asegurar la socialización de la política y procedimiento de selección y reclutamiento dirigidas a toda la comunidad educativa.
- c) Evaluar a las personas que concurren al proceso de selección con base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.
- d) Considerar el principio de meritocracia y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo como aspectos determinantes en la decisión de contratación; y no en el sexo, género edad u otras circunstancias personales o familiares.
- e) Evaluar y medir los conocimientos, habilidades, destrezas y características de personalidad que el puesto lo requiera a través de parámetros e indicadores precisos y equiparables.
- f) Guardar la documentación del proceso de selección para su posible revisión o para su posible utilización en caso de nueva candidatura, garantizándose la protección y confidencialidad de los datos personales.

- g) Analizar los resultados de las mujeres y hombres candidatas/os en todo el proceso y en cada una de sus fases. Poner en marcha medidas de acción afirmativa si hay indicios estadísticos de discriminación indirecta o impacto adverso.
- h) Evitar el uso de lenguaje e imágenes sexistas o estereotipadas antes, durante y después del proceso de reclutamiento y selección de personal.
- i) Reivindicar el valor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y en este caso, en la selección de personal, generando como consecuencia que el género subrepresentado se presente a nuevas convocatorias, así como la concienciación social general.

Esta política será de implementación obligatoria y será comunicada a todo el personal docente, administrativo, y público externo de la Institución, quedando a disposición para su revisión periódica y mejora continua

 Econ. Beatriz Chong Pettao SECRETARIA AD HOC	 James Whitman Brito, M Sc RECTOR
---	---

1. Objetivo del procedimiento

Generar los procedimientos e instrumentos de carácter técnico y operativo que permita a la Dirección Administrativa y a la Unidad de Talento Humano del ISTA seleccionar el personal con las mejores capacidades, entre las y los postulantes para ocupar el puesto de personal docente, en función a los requerimientos establecidos en la descripción, el estatuto y/o perfil de los puestos institucionales bajo los principios irrenunciables e inalienables de la meritocracia, pluralidad y no discriminación.

2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente norma son de aplicación obligatoria para docentes, personal administrativo y personal de servicios por lo que, se obliga a dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el presente documento y su desconocimiento no eximirá de responsabilidad alguna.

3. Responsables

Rector/a	• Responsable y encargado(a) de aprobar el inicio del proceso de contratación del personal en base a la presente norma
Dirección Administrativa	• Responsable y el encargado(a) de liderar y validar el proceso de contratación del personal en base a la presente norma.
Talento Humano	• Responsable y el encargado(a) de administrar el proceso de contratación del personal en base a la presente norma

Figura 1. “responsables” (Elaboración propia)

4. Metodología

Este documento pretende informar y promover en la comunidad educativa del ISTA los derechos de igualdad en el campo laboral.

La Constitución de la República del Ecuador menciona en el TÍTULO II DERECHOS, Capítulo primero Principios de aplicación de los derechos:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

- 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento*
- 2. 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.”

Así mismo, el artículo 43 de la norma ibídem prevé “El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. (...) 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.”

Por lo tanto, la paridad de género es el equilibrio de la democracia participativa del pueblo que se ancla en la igualdad en todos los ámbitos socioeconómicos.

5. Proceso de selección

Este proceso convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño docente, que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria respectiva, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo proceso de selección será abierto.



5.1. Etapas del proceso de selección

Consta de las siguientes fases:

- Fase 1: Convocatoria
- Fase 2: Mérito
- Fase 3: Oposición, que a su vez se compone de:
 - Pruebas de conocimientos técnicos
 - Pruebas psicométricas
 - Clase demostrativa
 - Entrevista y
- Fase 4: Declaratoria de ganador del concurso.

5.2. Detección de necesidades de contratación

El proceso inicia con la detección de las necesidades de contratación, por algunas de las siguientes razones: aumento del volumen de trabajo, renunciaciones voluntarias del personal, finalización del contrato, despido etc.

El responsable y/o encargado de la dirección administrativa y/o unidad de talento humano detecta las necesidades de personal definen las competencias necesarias para cubrir la vacante y se determinará si el puesto es o no de nueva creación.

Se definirán los requisitos que son necesarios para el desempeño del puesto, con la finalidad de diseñar los perfiles de puestos de docentes del ISTA.

5.3. Publicación de necesidades de contratación

Posterior a la detección de necesidades, responsable y/o encargado de la dirección administrativa y/o unidad de talento humano emitirá la publicación de la oferta de empleo externa, por medio de la Dirección Administrativa y por medio de la difusión por los canales oficiales del ISTA.

La oferta deberá estar basada en la ficha del perfil del puesto vacante y los criterios objetivos que se deben tener en cuenta para la selección (funciones a desempeñar, formación, experiencia, competencias etc.) y contratación (tipo de contrato, categoría profesional, salario etc.).

Por lo tanto, los perfiles de puesto se definen o actualizan de manera previa al inicio del proceso de selección, utilizando un lenguaje no discriminatorio y teniendo presente que el género de una persona no es requisito de ningún puesto de trabajo en el Instituto.

5.4. Postulación al proceso de selección

El responsable y/o encargado de la dirección administrativa y/o unidad de talento humano emitirá los formatos para la postulación y será el responsable de recibir los expedientes de los aspirantes a ocupar un cargo en el instituto. El expediente deberá contener los siguientes documentos:

- Hoja de vida formato ISTA
- Certificados laborales (mínimo tres años de experiencia)

Si su relación laboral es bajo la modalidad de relación de dependencia, deberá presentar los certificados laborales.

Si su relación laboral es bajo la modalidad de libre ejercicio profesional deberá presentar los certificados laborales juntamente con las declaraciones del impuesto a la renta por cada año laborado bajo la modalidad de prestación servicios profesionales.

- Certificados de capacitación con una antigüedad máxima de cinco años a la fecha de postulación (se debe acreditar al menos 100 horas de capacitación y en cada certificado debe constar el número de horas y el año del curso)
- Mecanizado e historial del IESS
- Título de tercer nivel

- Título de cuarto nivel (no indispensable pero preferible)
- Registro de títulos en la SENESCYT

5.5. Grupos de atención prioritaria

El responsable y/o encargado de la dirección administrativa y/o unidad de talento humano deberá verificar el listado de los postulantes con discapacidad y de los postulantes migrantes que residan en el exterior o ex migrantes, que estarán disponible en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo. Con el referido listado, la Unidad de Talento Humano deberá velar por el eficaz y efectivo cumplimiento de las prerrogativas que la normativa vigente otorga a las y los postulantes que se encuentran considerados en los grupos de atención prioritaria; los cuales, en base al derecho de igualdad, tendrán un puntaje extra para su selección.

5.6. Pruebas de oposición

Estas pruebas evalúan el nivel de conocimientos inherentes al perfil docente descrito en las bases del concurso. Incluirán aspectos de carácter práctico (destrezas) cuando el puesto vacante lo amerite, o podrán ser únicamente por escrito. En este caso, serán construidas con metodología de opción múltiple y de preguntas cerradas donde no podrá haber más de una respuesta correcta. En cualquier caso, su calificación será sobre cien puntos con dos decimales. Comprenderán el 25 por ciento de la nota final.

5.7. Pruebas psicométricas

Estas pruebas evaluarán los comportamientos conductuales que el postulante debe disponer para el ejercicio de un puesto, las mismas que serán medidas en función de las competencias descritas en las bases del concurso. La Unidad de Talento Humano deberá proveerse de un conjunto de pruebas de selección que comprenderán el 25 por ciento de la nota final.

5.8. Clase de demostración

La clase de demostración evaluará las capacidades del postulante al momento de dar cátedra frente a un grupo de estudiantes.

Para tal efecto los postulantes conocerán con al menos tres días de anticipación el lugar, la hora, la fecha y el tema que deberán preparar. El proceso será conducido por coordinador de carrera del puesto ofertante. La clase de demostración comprenderá el 35 por ciento de la calificación final.

5.9. Entrevista

La entrevista será desarrollada por dos personas, uno procedente de las áreas responsables del proceso y otra por parte de la coordinación de carrera; quienes evaluarán las competencias conductuales, y las competencias técnicas, mediante casos prácticos. La entrevista representa el 15 por ciento de la nota final.

Tabla 1. “Componentes para selección de personal”

COMPONENTE	PONDERACIÓN
Prueba de conocimientos	25%
Prueba psicométrica	25%
Clase demostrativa	35%
Entrevista final	15%
Total	100%

Elaboración propia

5.10. Acciones afirmativas

Las acciones afirmativas son medidas de discriminación positiva cuyo objetivo es igualar las condiciones de los postulantes en el concurso.

Al puntaje tentativo final obtenido de acuerdo con lo establecido en los artículos precedentes, se sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas a que hubiere lugar a los postulantes de acuerdo con el siguiente detalle:

- Participación de héroes, excombatientes, persona retornada y autodefinición étnica (2 puntos adicionales)
- Autodefinición étnica: indígena, afroecuatoriano o montubio (2 puntos adicionales)

Así mismo, en función a lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades y bajo el principio de igualdad material establecido en la Constitución de la República del Ecuador se otorgará 2 puntos adicionales a los siguientes grupos de atención prioritaria:

- Personas con discapacidad
- Personas con enfermedades catastróficas

Dichas personas deberán demostrar que pertenecen a dicho grupo con el documento emitido por parte el organismo estatal competente.

5.11. Mérito adicional

Se sumarán los puntos que se mencionan a continuación siempre y cuando el postulante posea título de cuarto nivel.

- Título de PhD (15 puntos adicionales)
- Título de Maestría / Especialidad (5 Puntos adicionales)

Una misma persona no podrá obtener mérito adicional en ambos casos.

5.12. Acta final y declaratoria de ganador

El responsable y/o encargado de la dirección administrativa y/o unidad de talento humano redactará el acta final que contendrá los puntajes finales alcanzados declarando ganador(a) del concurso al postulante que haya obtenido el mayor puntaje final. El documento será remitido al correo electrónico y comunicado, de manera telefónica, para lo cual el ganador del concurso dispondrá de un término de tres días para comunicar de manera formal la aceptación. Pasado este tiempo se optará por la sucesión del segundo mejor puntuado.

6. Conclusiones

La política de género busca garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para garantizar en el ISTA procesos de selección de personal sin discriminación alguna en el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales para acceder a un cargo público o de representación en órganos colegiados.

7. Recomendaciones

Se emitirá periódicamente los resultados (indicadores) de la aplicación de este procedimiento y política de género.

Se promoverá el uso de esta política en las contrataciones de docentes o reemplazo de estos, existan iguales oportunidades de participación, con el fin de reducir la brecha existente entre hombres y mujeres.

Se promoverá que las participaciones en órganos directivos académicos o administrativos existan participantes mujeres y hombres en igualdad de número y oportunidades.

8. Bibliografía

Constitución de la República del Ecuador

Ley Orgánica de Educación Superior

Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres

Reglamento General de la Ley Orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (Decreto Presidencial No.460)

Ley Orgánica de Discapacidades

Ley Orgánica del Servicio Público

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades