

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL



## CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

### TEMA:

**PROCESOS EN LA SELECCIÓN E INGRESO DEL PERSONAL DOCENTE Y SUS COMPETENCIAS, EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL, SEGÚN REGLAMENTO DEL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (CES), Y NORMATIVA DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES) EN EL 2013-2014.**

**Proyecto Profesional de Grado previo a la obtención del Título de Ingeniera Comercial.**

### AUTOR:

Rosa Elena Baldeón Reyna

### TUTOR:

Ph.D. Edesmin Wilfrido Palacios Paredes

Quito – Ecuador

2013

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL



## INGENIERÍA COMERCIAL

### CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD

Yo Ph.D. Edesmin Wilfrido Palacios Paredes, certifico que la Srta. Rosa Elena Baldeón Reyna con C.i.: 171586714-7, realizó la presente tesis con título **“Procesos en la selección e ingreso del personal docente y sus competencias, en la Universidad Tecnológica Israel, según reglamento del Consejo de Educación Superior (CES), y Normativa de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el 2013-2014”**, y que es autora intelectual del mismo, que es original, auténtica y personal.

---

Ph.D. Edesmin W. Palacios P.

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL



## INGENIERÍA COMERCIAL

### CERTIFICADO DE AUTORÍA

El documento de tesis con título **“Procesos en la selección e ingreso del personal docente y sus competencias, en la Universidad Tecnológica Israel, según reglamento del Consejo de Educación Superior (CES), y Normativa de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el 2013-2014”** ha sido desarrollado por Rosa Elena Baldeón Reyna con C.i.: 171586714-7, persona que posee los derechos de autoría y responsabilidad, restringiéndose la copia o utilización de cada uno de los productos de esta tesis sin previa autorización.

---

Srta. Rosa E. Baldeón Reyna

## DEDICATORIA

*Con todo mi cariño y amor, a mi mamita querida, quién con su apoyo absoluto, ha estado junto a mí, con su motivación para el cumplimiento de mis sueños, por su educación brindada, ya que sin ella, no habría sido posible el camino para la culminación de esta tesis; por todo lo que me ha dado en la vida, siendo ella la única persona quién ha sacado adelante a mi hermana y a mi desde muy pequeñas.*

*Así mismo, a mi padre querido, que aunque no esté junto a mí, lo tengo cerca y lo tengo muy presente en todo momento y sé que siempre me está cuidando y me envía sus bendiciones desde el cielo.*

*A mi hermana, por darme su apoyo y por haber traído al mundo a dos angelitos hermosos, mis sobrinos que me llenan mucho.*

## AGRADECIMIENTO

*En mi memoria aún tengo presente, el día en el que ingrese a ésta querida Institución, llena de emoción, curiosidad, nerviosismo y mucha alegría, finalmente compartir con tantas personas que jamás se imagina uno que va a compartir tantos acontecimientos, es por eso que:*

*Le quiero reiterar mi agradecimiento infinito a Dios por permitirme nacer en esta vida, tener una madre muy hermosa, una hermana y unos sobrinos encantadores, por permitirme respirar este aire, pordarme las fuerzas y la salud que necesitaba para poder culminar con ésta tesis.*

*A mi madre, mi hermana, mi cuñado y sobrinos por estar junto a mí en esta etapa de mi vida, ofreciéndome su apoyo, motivación, amor, confianza y cariño.*

*A las autoridades de la Institución: Ing. Miguel Gaibor, Ing. Carolina Proaño y con más reconocimiento al Msc. René Cortijo y Mg. Freddy Álvarez por ayudarme a cumplir este sueño tan añorado.*

*A mi tutor Ph.D. Wilfrido Palacios por su guía e incentivo en el desarrollo y conclusión de mi tesis, de igual manera agradezco sinceramente a aquellas personas y docentes que compartieron conmigo sus conocimientos y anécdotas, haciendo que influya en mi la investigación y retroalimentación de nuevos conocimientos.*

*Por último un gran agradecimiento a mis amigos y compañeros de trabajo, que estuvieron junto a mí en los estudios y desarrollo de mi tesis. Gracias Laury, Marcita, Wilmer V., Wilmer A., Charles E., Miguel Q., Faby, Gaby, Carlitos T., Carlos G., Paola O., Paty A., Erikita, Malu, Maite, Gaby E., Paty, Jorge G. y mil disculpas si me olvido de alguien más, aunque todos saben que los tengo en mi corazón.*

*Mi gracias a todos ustedes por su apoyo incondicional y a quienes dijeron que no podría, de igual manera muchas gracias, este es el cumplimiento de una meta más en mi vida.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	1
SUMMARY .....	2
ANTECEDENTES.....	3
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I.....	11
1.1. PROCESOS .....	11
1.1.1. ANÁLISIS DE PROCESOS.....	12
1.1.2. DISEÑO DE PROCESOS .....	13
1.1.3. TIPOS DE PROCESOS.....	14
1.1.4. GESTIÓN DE PROCESOS.....	16
1.1.5. NORMALIZACIÓN DE PROCESOS .....	18
1.1.6. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS PROCESOS.....	20
1.1.7. MEJORAMIENTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS DEL TALENTO HUMANO .....	22
1.2. SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.....	24
1.2.1. SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS .....	26
CAPÍTULO II.....	28
2.1. COMPETENCIAS .....	28
2.1.1. GESTIÓN POR COMPETENCIAS .....	29
2.1.2. COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y DE DOCENCIA .....	32
CAPÍTULO III .....	39
3.1. NORMATIVA DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES).....	39
3.2. CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (CES).....	40
3.2.1. Visión del CES: .....	41

3.2.2. Misión del CES .....	42
3.3. REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E IVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	42
3.3.1. DE LA SELECCIÓN E INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO .	43
3.3.1.1. CREACIÓN Y SUPRESIÓN DE PUESTOS DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	47
3.3.1.2. SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	48
3.3.1.3. REQUISITOS PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	51
3.3.1.3.1. Selección y ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones ..	54
3.3.1.4. INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	58
3.3.1.4.1. Ingreso a la carrera por concurso público de merecimientos y oposición .....	58
3.3.1.4.2. Solicitud y aprobación del concurso público de merecimientos y oposición .....	61
3.3.1.4.3. Convocatoria al concurso público de merecimientos y oposición ....	61
3.3.1.4.4. Contenido de la convocatoria .....	63
3.3.1.4.5. Duración máxima del concurso público de merecimientos y oposición .....	64
3.3.1.4.6. Atribuciones de la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición.....	65
3.3.1.4.7. Vinculación del personal académico .....	66
CAPÍTULO IV .....	69
4.1. CONCLUSIONES .....	69
4.2. RECOMENDACIONES .....	69
BIBLIOGRAFÍA .....	71
ANEXOS .....	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

001. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL UISRAEL.....	10
002. CÓMO SE GESTIONA UN PROCESO .....	18
003. SÍMBOLOS NORMA ANSI .....	20
004. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE .....	27
005. FLUJOGRAMA DE CREACIÓN Y SUPRESIÓN DE PUESTOS DEL PERSONAL ACADÉMICO Y SU SELECCIÓN.....	50
006. FLUJOGRAMA DE REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO .....	57
007. FLUJOGRAMA DE INGRESO DE PERSONAL ACADÉMICO.....	68



## ÍNDICE DE TABLAS

001. MANEJO DE PROCEDIMIENTOS .....	24
002. COMPONENTES DE LAS COMPETENCIAS SEGÚN CADA MODELO .....	37
003. HOJA DE PROCESOS 1 .....	44
004. HOJA DE PROCESOS 2 .....	45
005. REQUISITOS DE ACUERDO A REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DE PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR .....	52
006. CUADRO DE PARÁMETROS POR FASES DE MEREcimientos Y OPOSICIÓN .....	58

## ÍNDICE DE MAPAS

001. MACRO – PROCESO DEL MODELO DE GESTIÓN PARA LA SELECCIÓN E INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	46
002. SUB – PROCESO DE LA CREACIÓN Y SUPRESIÓN DE PUESTOS DEL PERSONAL ACADÉMICO Y SU SELECCIÓN .....	49
003. SUB – PROCESO DE REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	56
004. SUB – PROCESO DEL INGRESO DE PERSONAL ACADÉMICO.....	67

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 01. REGISTRO OFICIAL .....	75
ANEXO 02. TRÍPTICO DE CARRERAS .....	78
ANEXO 03. REQUERIMIENTO DOCENTE .....	79
ANEXO 04. SUPRESIÓN DOCENTE .....	80
ANEXO 05. ACTA DE APROBACIÓN DE REQUERIMIENTO Y/O SUPRESIÓN .....	81
ANEXO 06. ACTA DE NEGACIÓN DE REQUERIMIENTO Y/O SUPRESIÓN .....	82
ANEXO 07. REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DE LA UISRAEL.....	83
ANEXO 08. MATRIZ DE SELECCIÓN .....	85
ANEXO 09. FORMATO DE HOJA DE VIDA UISRAEL .....	86
ANEXO 10. CHECK LIST DE DOCUMENTACIÓN CON PONDERACIÓN .	89
ANEXO 11. ESTATUTO DE LA UISRAEL.....	90
ANEXO 12. ACTA DE CONCURSO PÚBLICO POR MÉRITOS .....	92
ANEXO 13. ACTA DE CONCURSO PÚBLICO POR OPOSICIÓN (INDIVIDUAL) .....	93
ANEXO 14. ACTA DE CONCURSO PÚBLICO POR OPOSICIÓN (GENERAL) .....	94
ANEXO 15. ACTA DE AUTORIZACIÓN DE CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN .....	95
ANEXO 16. MODELO DE CONVOCATORIA A CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN .....	96
ANEXO 17. MEDIOS PARA CONVOCATORIA DE CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN .....	97
ANEXO 18. SOLICITUD PARA PRESENTACIÓN DE CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN .....	99

ANEXO 19. ACTA DE APROBACIÓN PARA PRESENTACIÓN A CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN.....	100
ANEXO 20. ACTA DE NOTIFICACIÓN DE GANADORES DE CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN .....	101
ANEXO 21. INFORME ANTIPLAGIO .....	102

## GLOSARIO DE PALABRAS

**Talento Humano.-** Son personas que constituyen un proceso con el fin de desarrollarlo y mejorarlo. (Mejía, 2006)

**Competencias.-**Corresponde al conocimiento de un saber, de un hacer y de un saber hacer. (Zubiría, 2006)

**Enseñanza.-**Es una actividad interpersonal, como medio facilitador del aprendizaje dirigida a una o varias personas con el hecho de compartir conocimientos. (Estebaranz, 1994)

**Educación Superior.-**Es la constitución de la investigación, discusión y análisis de problemas, la búsqueda e instrumentación de soluciones realistas y científicas de los mismos. (López A. , 2006)

**Regulaciones.-**Es un sinónimo que puede utilizarse como normativa, con el objetivo de mantener un orden, un control, para evitar el cometimiento de una falta o un delito. (Prieto, 1998)

**Entes reguladores.-**Son instituciones o entidades creadas por el Estado para el control y regular la calidad de los servicios por el sector económico al cuál estén subordinando. (Gordillo, 2003)

**Docente.-**Es una persona quién dedica su tiempo a la enseñanza y provee sus conocimientos aprendidos, ya sea en un área determinada o disciplina designada, reconociéndose con la habilidad extraordinaria de las asignaturas de las cuales instruye. (Mañú, 2011)

**Personal académico.-**Son las personas que desarrollan las funciones de docencia e investigación para la difusión de sus conocimientos. (Anuies, 2004)

**Escalafón.-**Es la clasificación del cargo, grado académico, categoría y antigüedad de las personas que forman parte dentro de una organización de acuerdo a su profesión. (Hitt, 2006)

**Supresión.**-Es eliminación, en este caso es la eliminación de un puesto o cargo de docencia de cierta asignatura.

**Universidad.**-Es un establecimiento de enseñanza de educación superior.

**Ley.**-Es una norma jurídica dictada por el Estado.

**Personal.**-Es un elemento relacionado con los recursos humanos.

**Investigación.**-Es el estudio de procedimientos, técnicas y métodos que se utilizan para la obtención de nuevos conocimientos y la comprensión de problemas para dar solución a los mismos, a través del intercambio de la temática en conceptos lógicos y técnicas. (Bunge, 2000)

**Procesos.**-Es una secuencia de actividades, acciones o eventos, que poseen una organización u orden, cuyo producto tiene un gran valor agregado con la obtención de un resultado específico para el cliente. (Pérez J. A., 2010)

**Directrices.**-Son normas que deben adaptarse a un criterio.

**Productividad.**-Es una medida de eficiencia económica que está relacionada con la producción. Es una interrelación entre los ingresos, egresos y conversión de una organización que depende de la capacidad de innovar productos y servicios.(Tejada, 2007)

**Grado académico.**-Hace referencia a la titulación académica o título académico, la cual está otorgada por una Institución de Educación Superior, después de la culminación de un periodo de estudios superiores.

**Publicaciones.**-Son recopilaciones de investigaciones realizadas por una persona, en donde estipula sus criterios, conocimientos e investigación acerca de un tema en común.

**Merecimiento.**-Es una concesión de un premio. En este caso se hace referencia a la verificación de estudios, grados académicos obtenidos, publicaciones, capacitaciones y participación en proyectos de investigación, el cual genera una calificación de reconocimiento personal.

**Oposición.-** Es el desenvolvimiento propio de la actuación y emisión de conocimientos frente a otras personas. En este caso se hace referencia a la expresión corporal que posee, su forma de presentación, el dominio del tema que presente, su imagen, entre otros.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, está enfocado en proveer el mejoramiento del talento humano docente de la Universidad Tecnológica Israel (UISAREL), a través de procesos bien definidos de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y el Consejo de Educación Superior (CES), donde estipulan ciertas normas a cumplirse, para la selección eficiente de personal académico idóneo, con las competencias que se requiere tener, para una enseñanza de calidad en Educación Superior. Las regulaciones o normas establecidas por los entes reguladores de las Instituciones de Educación Superior, son llevadas a cabo para que exista una evaluación de las mismas instituciones, las carreras que ofrece y por ende a los profesionales que en ellas emiten sus conocimientos hacia los estudiantes, siendo así, que en dicha evaluación, se exigía la asistencia de una mejoría en el personal docente de las mismas, con calidad en enseñanza, entre otros puntos importantes. Con esto, se entiende que un personal docente o bien llamado personal académico, debe poseer competencias de conocimiento, de actitud y de retroalimentación, para que de esta manera los conocimientos adquiridos, sean transmitidos a sus clientes que en este caso se denominan estudiantes y de esta manera se impulse a la investigación para el desarrollo de nuevos conocimientos. Es por esto que, con el desarrollo de procesos que intervenga en la Selección e Ingreso del Personal Académico, de acuerdo al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior en los artículos de la creación y supresión de puestos del personal académico y su selección; los requisitos para el ingreso del personal académico; y el ingreso del personal académico en sí, se promueve el mejoramiento de elegir al mejor postulante capacitado e idóneo para que forme parte como personal calificado para la docencia en la Institución.

**Palabras claves:** Universidad, Ley, Educación, competencia, personal, docencia, investigación, reglamentos y procesos.



## SUMMARY

This research work, is focused on providing the improvement of teaching human talent of the Israel technological University (UISAREL), through well-defined processes pursuant to the organic law of higher education (LOES) and the Council of higher education (CES), which stipulate certain standards to be met, for the efficient selection of suitable academic staff, with the competencies that are required, for quality teaching in higher education. Regulations or standards set by regulatory bodies of the institutions of higher education, are carried out so that there is an assessment of the institutions themselves, racing offering and therefore professionals that they emit their knowledge to the students, being so, that such an assessment, required the assistance of improvement in the teaching staff of the same, with quality in education, among other important points. This means that a teacher either called personal academic staff, must possess powers of knowledge, attitude and feedback, so thus acquired knowledge, be transmitted to customers in this case called students and thus be encouraged to research the development of new knowledge. This is why, with the development of processes involved in the selection and admission of the Personal academic, according to the regulation of career and ranks of the Professor and researcher of the higher education system in the articles of the creation and abolition of posts of academic staff and their selection; the requirements for the entry of the academic staff; and income of the academic staff, promoted the improvement of choose the best qualified and suitable candidate to part as qualified staff for teaching at the institution.

**Keywords:** College, law, education, competence, personal, teaching, research, regulations and processes.

## INTRODUCCIÓN

Tomando en consideración la creación en el año de 1996, de un ente regulador para las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA, quién regulaba los procesos de las mismas conjuntamente con el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP).

El CONESUP, encontró, problemas a nivel del aprendizaje en los estudiantes de Educación Superior en el Ecuador. Por esa razón, “El Pleno de la Asamblea Nacional, en Sesión No. 59, llevada a cabo el 27 de septiembre de 2010, trató la objeción parcial al proyecto de Ley Orgánica de Educación Superior” (LOES, 2008), para determinar que es necesario establecer un reglamento que permita evaluar a las instituciones de Educación Superior, las carreras y a los profesionales que se desempeñan dentro de ellas.

La Asamblea Nacional y la Presidencia de la República del Ecuador del año 2010, decidieron proclamar una ley para que las Universidades del Ecuador sean evaluadas en los aspectos educativos como en el caso de la Selección e ingreso del personal académico. (Título II - (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)).

Gracias a lo dicho y por disposición de la Ley Orgánica Reformatoria al mandato constituyente N° 14, expedido por la Asamblea Nacional Constituyente, el 22 de julio del 2008 (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial Suplemento N° 393), el CONESUP, debió determinar la situación académica y jurídica de las instituciones de Educación Superior en base al cumplimiento de las normas vigentes en el país, y a la vez el CONEA debió entregar un informe técnico al CONESUP, acerca del desempeño institucional de los establecimientos de Educación Superior.

Es por eso que, se realizó dicha evaluación que comprendía en la observación y diagnóstico de dichas falencias por las cuales existía educación no apta para los estudiantes, para así tomar decisiones a futuro, determinando así un mejoramiento.

Una vez que se realizaron las evaluaciones que se obtuvieron conjuntamente con la presidencia de la República, la asamblea y los entes reguladores ahora llamados Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) y Consejo de Educación Superior (CES), se tomó decisiones de cierre de Universidades quienes no han aprobado procesos designados por los mismos para dicha evaluación.

Determinando así que en base a términos de mejoría receptados por estos entes reguladores, se tomó en consideración que los temas más importantes dentro del ámbito de Institución de Educación Superior, para brindar una mejor educación y prestigio a los estudiantes del Ecuador, se debe asistir a una mejoría en el personal docente de las mismas, así como la calidad en enseñanza, infraestructura, buen ámbito social, instrumentos, suministros y demás útiles necesarios para brindar una buena educación.

La necesidad de establecer un reglamento que promueva la evaluación de las instituciones de Educación Superior, las carreras y los profesionales de las mismas, se debe por la localización de problemas a nivel de aprendizaje en las instituciones de Educación Superior.

Con esta notoriedad evaluativa se recalca que el avanzar a futuro en un mejoramiento eficaz y confiable de estos items, beneficiará a la enseñanza educativa con un énfasis de calidad y superioridad.

El proyecto de Ley Orgánica de Educación Superior proclamada por la Asamblea Nacional y la Presidencia de la República del Ecuador del año 2010, hace que se determinen directrices para la buena Administración y desarrollos de la Educación Superior, relativos con las normativas académicas y administrativas a regir en las instituciones de Educación Superior.

Por ende los aspectos educativos establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y la buena aplicación de las fases de Administración del Talento Humano, genera una alta productividad, desarrollo y aprovechamiento de las potencialidades del personal, permitiendo la creación de un buen clima laboral que propicie el desarrollo organizacional y su mejoramiento.

La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas producir, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas, es decir, la calidad en la manera de gestionar a las personas en la organización, es un aspecto crucial en la competitividad organizacional. (Chiavento, 2011, pág. 100).

Se toma en consideración el control, documentos, información, mejora de actividades, monitoreo, procedimientos y procesos que requiera realizar el Talento Humano en la selección e ingreso de personal docente de la Universidad Tecnológica Israel, según el CES y normativa LOES (LOES 2010, Art. 147- Art. 158), para la determinación de resultados de cambio.

Así las evaluaciones próximas de la documentación y verificación del cumplimiento por lo catalogado en la normativa y gracias al control eficaz de información, se determinará eficacia en las actividades con un personal docente capacitado y adecuado a las necesidades de los estudiantes, en base a la entrega de una educación de prestigio.

Siendo así que la enseñanza de Educación Superior, propicie el avance educativo, así como cambios continuos con referencia al Talento Humano en las instituciones del Ecuador, considerando que el Talento Humano tiene gran importancia en el desarrollo de las mismas, y en este caso para las instituciones de Educación Superior.

Por esta razón, el personal docente debe ser profesional, técnico y especializado, siendo de aporte a las mismas, es decir, generadores de un verdadero valor agregado, cumpliendo con las expectativas de las universidades, las expectativas de los estudiantes y por ende las expectativas de la sociedad en general.

Con este enfoque, específicamente, en el primer capítulo se hace hincapié en la determinación que los procesos, su desarrollo y representación gráfica, son de notoriedad ayuda en el perfeccionamiento de procedimientos a seguir; el segundo capítulo se destaca la selección de personal docente a través de las competencias que debe tener el mismo para la enseñanza en Educación Superior y por último en el tercer capítulo se articula la selección e ingreso del personal académico a través de:

La creación y supresión de puestos del personal académico y su selección se ve enfocado en una planificación académica y presupuestaria, para determinar el requerimiento de la creación y eliminación de un puesto y a la vez en la selección con la verificación de las competencias que debe tener un docente de calidad.

Requisitos para el ingreso del personal académico, está enfocado en el aspecto profesional del postulante, identificando y verificando su hoja de vida y demás requisitos que lo estipula el reglamento en lo que respecta a: títulos obtenidos, grados académicos, capacitaciones, actualizaciones, publicaciones, experiencia, evaluaciones, participaciones en proyectos de investigación, suficiencia en otros idiomas, entre otros.

Ingreso del personal académico, verificado así, a través de la participación del aspirante a personal docente, mediante un concurso público de merecimientos y oposición, donde se demuestre su calificación en el tema profesional, de conocimientos y la forma de desenvolverse para la captación del público con la presentación, exposición, dominio de temas, así como la expresión corporal e imagen personal.

Con este desarrollo de procesos y por ende el desarrollo de una buena administración del Talento Humano, en una selección de personal académico, determina un aprovechamiento en las potencialidades y competencias del personal, exigido así para el mejoramiento de la calidad y el desarrollo organizacional de la Institución.

## **ANTECEDENTES**

### **RESEÑA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

La Universidad Tecnológica Israel nace en el año de 1999 con una alianza estratégica del Instituto Tecnológico Israel y el Instituto Tecnológico Italia, consolidando una oferta académica de enseñanza de Educación Superior.

De conformidad con el Art. 76 de la Constitución Política de la República, la Universidad Tecnológica Israel es una Institución del Sistema Nacional de Educación Superior, creada como Universidad particular, de derecho privado, sin fines de lucro, reconocida institucionalmente de acuerdo a la Ley de Creación N° 9-42, Registro oficial del Órgano del Gobierno del Ecuador #319, en Quito, martes 16 de noviembre de 1999.

Anexo 1 (Registro Oficial)

### **UBICACIÓN**

La Universidad Tecnológica Israel posee dos campus, El Campus Matriz Centro que se encuentra ubicado en el sector empresarial de la ciudad de Quito en la Av. Orellana y Francisco Pizarro E4-152 (Diagonal al Colegio Militar Eloy Alfaro), mientras que el Campus Matriz Norte que se encuentra ubicado al noroccidente de la ciudad de Quito en la Urb. Pase del Occidente, calle A y calle 2, en la altura de la Jefatura de Tránsito de la Policía Nacional.

### **VISIÓN**

La Universidad Tecnológica Israel tiene como visión:

Ser al 2016 la mejor alternativa en Educación Superior del país a la que todos queremos pertenecer.

## **MISIÓN**

La Universidad Tecnológica Israel tiene como misión:

Contribuir al desarrollo del país en la constante búsqueda de la verdad a través de la investigación, la tecnología, la innovación y la comunicación del saber para el buen vivir de nuestra sociedad; formando profesionales capacitados y comprometidos, en un permanente diálogo entre la ciencia y los distintos campos del conocimiento; promoviendo la dignidad, la superación profesional, la pertenencia y la integración social, mediante una Educación Superior participativa, incluyente, intercultural, democrática y contextualizada.

## **FILOSOFÍA Y LEMA**

**Filosofía:** “Responsabilidad con pensamiento positivo”.

**Lema:** “Tu futuro nos inspira”.

## **VALORES INSTITUCIONALES**

La Universidad Tecnológica Israel y sus miembros directivos, académicos, administrativos y de servicios se caracterizan por tener los siguientes valores institucionales:

- Responsabilidad social
- Igualdad de oportunidades
- Respeto al entorno y medio ambiente
- Equidad, justicia y solidaridad
- Honestidad
- Integridad
- Diversidad
- Liderazgo, emprendimiento e innovación.

## **PRINCIPIOS INSTITUCIONALES**

Los principios y objetivos que posee la Universidad Tecnológica Israel en su actividad académica son:

- Autonomía responsable
- Cogobierno
- Igualdad de oportunidades
- Calidad académica
- Pertinencia
- Integralidad
- Autodeterminación para la producción del pensamiento y el conocimiento

## **CARRERAS QUE OFRECE**

Las carreras que ofrece la Universidad Tecnológica Israel, de acuerdo a las modalidades Presencial y Semipresencial son:

Modalidad Presencial:

- Ingeniería Comercial
- Administración Hotelera Turística
- Diseño Gráfico Empresarial
- Producción de Televisión y Multimedia
- Sistemas Informáticos
- Electrónica Digital y Telecomunicaciones

Modalidad Semipresencial

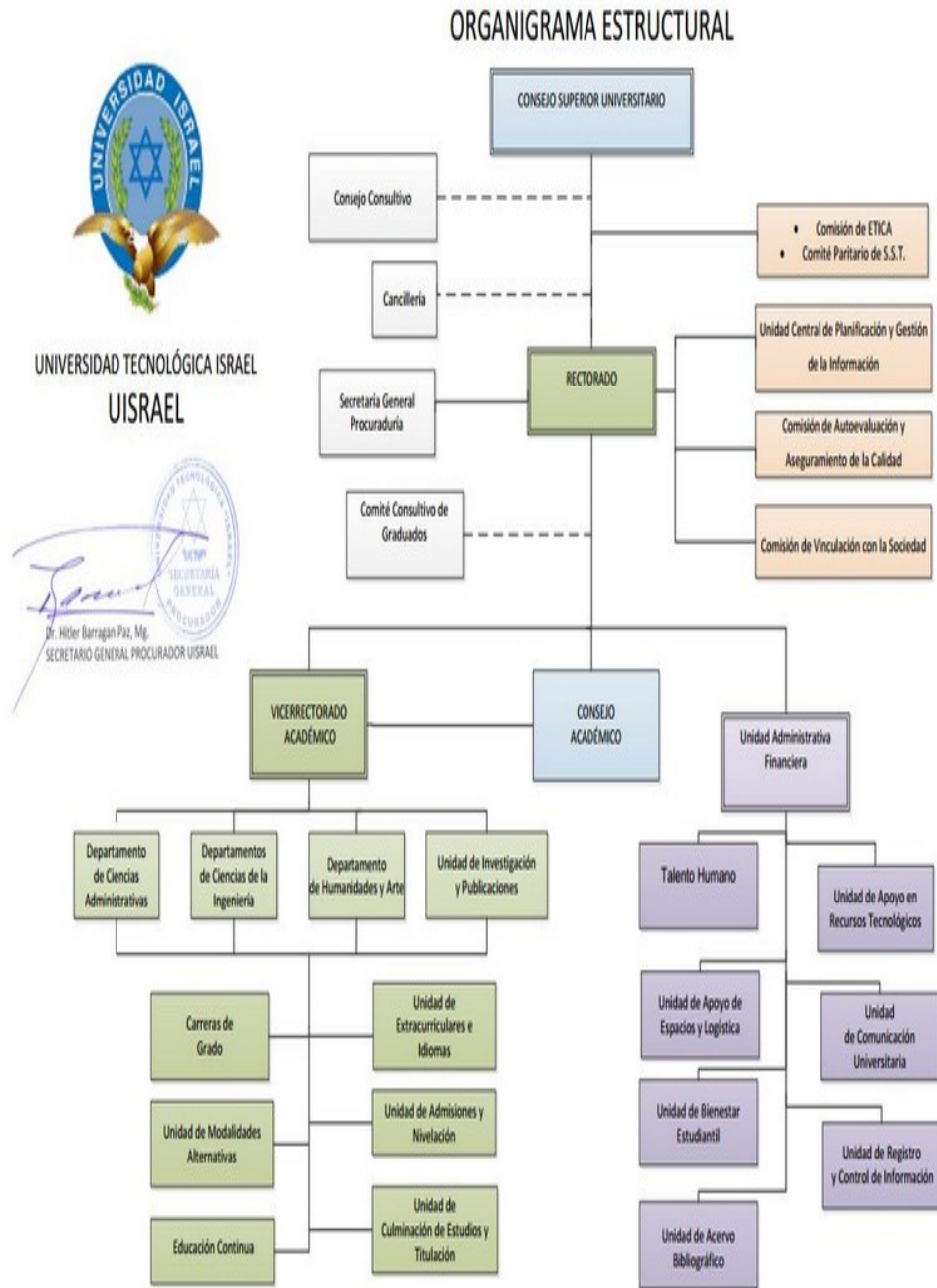
- Administración de Empresas
- Administración Hotelera Turística
- Diseño Gráfico Empresarial
- Sistemas Informáticos
- Electrónica Digital y Telecomunicaciones



- Contabilidad Pública Auditora

Anexo 2 (Tríptico de Carreras)

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



**Figura: 001** (Organigrama Estructural UISRAEL)

**Fuente:** Página institucional [www.uisrael.edu.ec](http://www.uisrael.edu.ec)

# **CAPÍTULO I**

## **PROCESOS EN LA SELECCIÓN E INGRESO DE PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL.**

### **Introducción**

El presente capítulo tiene a bien indicar, acerca de los procesos, su diseño, gestión, formulación o representación gráfica, para que las actividades y procedimientos a realizar en un determinado puesto de trabajo, sea de mejor entendimiento y por ende sea ordenado en su desarrollo, y así poder obtener en la administración de procesos un mejoramiento en el perfeccionamiento del Talento Humano y en este caso del personal docente de la Universidad Tecnológica Israel como una Institución de Educación Superior.

A la vez, en el presente capítulo se encuentra desarrollado la selección y reclutamiento de personal, para que la planificación y búsqueda del personal académico sea el más idóneo y cualificado como el mejor para el servicio de enseñanza de Educación Superior a los estudiantes actuales y futuros de la Institución, contribuyendo a la obtención de estrategias en la efectividad de lograr un Talento Humano capacitado con los conocimientos idóneos y su desenvolvimiento.

### **1.1. PROCESOS**

Los procesos han sido una secuencia de tareas y actividades que han permitido organizar un trabajo, por consiguiente “es una secuencia ordenada de actividades repetitivas cuyo producto tiene valor intrínseco para su usuario o cliente” (Pérez J. A., 2010, pág. 51)

Por consiguiente, casi todo lo que se hace en la vida cotidiana, personal y profesional, ya sea, realizando tareas comunes, complejas o simples, son actividades mediante un proceso, de manera que. “Una serie de tareas de valor

agregado que se vinculan entre sí para transformar un insumo en un producto (mercadería o insumo)”(Chang, 1996, pág. 8)

Si para Pérez el proceso “es una secuencia ordenada” en una institución lineal como la Universidad Tecnológica Israel (UISRAEL), también sus procesos son secuencias ordenadas, eso ha permitido que el crecimiento sea progresivo y efectivo en los últimos 14 años de funcionamiento.

Al considerar que los procesos son secuenciales, y que también son agregadores de valor, podemos considerar que los dos autores avalan esta propuesta teórica, en la que el crecimiento es real cuando se confabulan sinérgicamente los “procesos” y las tareas vinculantes.

En ese contexto, los procesos son una serie de tareas que conllevan a una actividad, para lograr metas y determinar una mejor secuencia en el trabajo; organizándolo de tal manera que, la transformación de productos, satisfagan las necesidades de los clientes, y en el caso de a UISRAEL, la satisfacción de los estudiantes, a través de buenos procesos de selección y mejoramiento de un personal docente eficaz en la enseñanza de la Educación Superior.

### **1.1.1. ANÁLISIS DE PROCESOS**

El análisis de procesos ha estado relacionado con términos como método, modelo, sistema y variable, tal como lo mencionan que el análisis de procesos “se refiere a la aplicación de métodos científicos al reconocimiento y definición de problemas, así como el desarrollo de procedimientos para su solución” (Himmelbalu, 1992, pág. 2).

Es por eso que según lo mencionado por Himmelbalu que la gestión de procesos es “el desarrollo de procedimientos para su solución”, se recalca que los procesos en la UISRAEL se dirigirán desarrollando procedimientos para la mejoría de calidad de los mismos y así obtener soluciones de restablecimiento.

Mientras que la Gestión de Procesos es “la aplicación periódica y sistemática de las herramientas de medición y seguimiento y no tanto los procedimientos asociados a la fase de Planificación” (Pérez J. A., 2010, pág. 51)

Con lo señalado y considerando que la gestión de procesos se basa en la “medición y seguimiento”, se desprende, que el manejo y control de procesos debe contar con un dedicado seguimiento y revisión continua de actividades y procedimientos para identificar y disminuir errores que puedan afectar a la organización o a algún proceso en sí.

A la vez el análisis de procesos ayuda a asignar responsabilidades identificando actividades para orientar la acción de organización, así como la verificación de efectos que ocasiona un buen manejo de procesos, es así que la UISRAEL mediante un análisis de sus procesos mejorará en el transcurso del tiempo, disminuyendo errores en la enseñanza de Educación Superior hacia la sociedad en general.

### **1.1.2. DISEÑO DE PROCESOS**

El diseño de procesos debe estar relacionado en tres puntos importantes que son: la síntesis, simulación y optimización.

La síntesis de procesos es la etapa en la cual se crea la estructura básica del diagrama de flujo; esto es, se seleccionan los equipos a ser utilizados, con sus correspondientes interconexiones, y se establecen los valores iniciales de las condiciones de operación. La simulación de procesos es la etapa en la cual se requiere solucionar balances de materia y energía para un proceso en estado estacionario, calcular dimensiones y costos de los equipos y efectuar una evaluación económica preliminar del proceso y la optimización puede ser paramétrica, modificando parámetros tales como presión o temperatura, o estructural cuando se hacen modificaciones al diagrama de flujo involucrando a los equipos y/o sus interconexiones. (Martínez, 2000, pág. 33).

Con lo indicado se determina así que la síntesis se enfocará a la estructuración y diagramación de flujos de las actividades a seguir dentro del proceso del sistema

de administración de recursos humanos y la selección de un talento humano de calidad en enseñanza.

En la simulación, se determina con mejorías de procesos mediante su experimentación a los objetivos a los cuales se quiere llegar con una evaluación de estrategias, tomando en consideración los criterios de los mismos y los límites de su funcionamiento identificados entre los años del 2010 al 2012

Es así que con la optimización se podrá realizar de mejor manera cada una de las actividades con la debida coordinación en los procesos, destacando la mejoría en un personal docente calificado y especializado en Educación Superior.

Con lo antes indicado, se recalca que el diseño de procesos está involucrado en una serie de tareas, actividades y procedimientos bien estructurados para determinar un seguimiento de los mismos a través de la síntesis, simulación y optimización de cada uno, para un buen manejo del talento humano, para el personal docente de la Institución.

### **1.1.3. TIPOS DE PROCESOS**

Si bien es cierto que, proceso ha sido un conjunto de actividades previamente planificadas donde implica la intervención de recursos humanos y materiales para la consecución de un objetivo previamente establecido, este ha tenido varias clasificaciones identificados de acuerdo a la perspectiva que se los ve, siendo una clasificación de procesos en “a. procesos operativos, b. procesos de apoyo, c. procesos de gestión y d. proceso de dirección” (Pérez J. A., 2010, pág. 104) .

Los procesos operativos se combinan entre sí para la entrega de un servicio conforme para el cliente y de esta manera conseguir los objetivos de la empresa, es así que los procesos del área de Talento Humano de una Institución de Educación Superior, tiene que estar combinada para el desenvolvimiento de reclutamiento y selección de un personal capacitado en la enseñanza de Educación Superior a la comunidad, para el logro y cumplimiento de objetivos de la Institución.

Un Sistema de Procesos que incluiría los procesos de: a. selección y contratación, b. promoción interna, c. acogida e integración, d. comunicación interna, e. desarrollo de las personas (formación), f. Evaluación de las personas. (Pérez J. A., 2010, pág. 108)

Además de esos procesos indispensables, en la gestión de Talento Humano para un personal docente de Educación Superior es necesario incluir los procesos de creación y supresión de puestos del personal académico, selección del personal académico, requisitos para el ingreso del personal académico y el ingreso a través de un concurso público de méritos y oposición para el personal académico.

Además del punto de vista de la clasificación de procesos que emite Pérez 2010, se recalca que se pueden reconocer otros tipos de procesos para el mejor diseño y gestión de los mismos, como son: “a. procesos de grado y b. procesos de tipo” (Medina, 2005, pág. 150).

Los siguientes aspectos o dimensiones, deben ser considerados para clasificar a los procesos: a. de tipo: 1. el objeto, 2. la entidad, 3. la actividad; b. de grado: 1. La medición, 2. la colaboración, 3. la flexibilidad, 4. la horizontalidad / verticalidad, 5. la incertidumbre. (Medina, 2005, pág. 150)

Tanto los procesos de tipo y los procesos de grado tienen que estar interrelacionadas entre sí, ya que los primeros se basan en la actividades que se van a efectuar y los segundos, definen la colaboración que representan para las mismas.

Con esta aclaración se recalca que la combinación de una buena selección y reclutamiento de personal, un personal docente capacitado y el desarrollo eficaz de los procedimientos, para la enseñanza en Educación Superior, hacen que los objetivos y metas propuestas, se cumplan y por ende tengan un fin metódico en el desenvolvimiento de una Institución.

Ésta intrepidez hace entendimiento, que el desarrollo y eficiencia que se debe tener en la selección de un personal docente capacitado, influirá en los resultados actuales y futuros que determinarán el funcionamiento de una Institución de Educación Superior, calificada como la mejor en la sociedad en general.

#### **1.1.4. GESTIÓN DE PROCESOS**

(Pérez J. A., 2010)(Fernandez M. , 2003)(Medina, 2005)

Antes de poder determinar lo que indica la gestión de procesos, es necesario considerar que, “Gestión”, es lo que hacemos a diario en la vida personal y profesional, ya que existe gestión en la familia, en el trabajo, en los estudios, entre otros, porque no sólo se basa en una actividad, sino que forma parte de las personas, satisfacción y por ende en los procesos.

Es así que la gestión de procesos o también dicho gestión por procesos, ha determinado contribuciones al desarrollo de la organización, para el mejoramiento y eficacia de la misma, de modo que pueda apaciguar los inconvenientes con una adaptación a un enfoque competitivo.

Para poder determinar una gestión de procesos en primer lugar debe existir un conocimiento de que la gestión es una coordinación adecuada de actividades previamente planificadas responsables de cada persona para llegar a los objetivos planteados.

A la vez se debe conocer que para la gestión de un proceso es necesario enfocarse etapas en el análisis y mejora de las actividades en que se encuentran plasmadas, tomando en consideración los objetivos, los límites, la planificación, las características, los recursos, la manera de como ejecutarlo, y por último un adecuado seguimiento, para así llegar a la mejora continua del mismo, así como se indica que las etapas para la gestión de un proceso son:

- a. Asignar y comunicar la misión del procesos,
- b. Fijar los límites del proceso,
- c. Planificar el proceso,
- d. Identificar, caracterizar y comprender las interacciones con el resto de procesos,
- e. Asegurar la disponibilidad de recursos necesarios,
- f. medición y seguimiento,
- g. Desencadenar el procesos de mejora continua del proceso. (Pérez J. A., 2010, pág. 148)

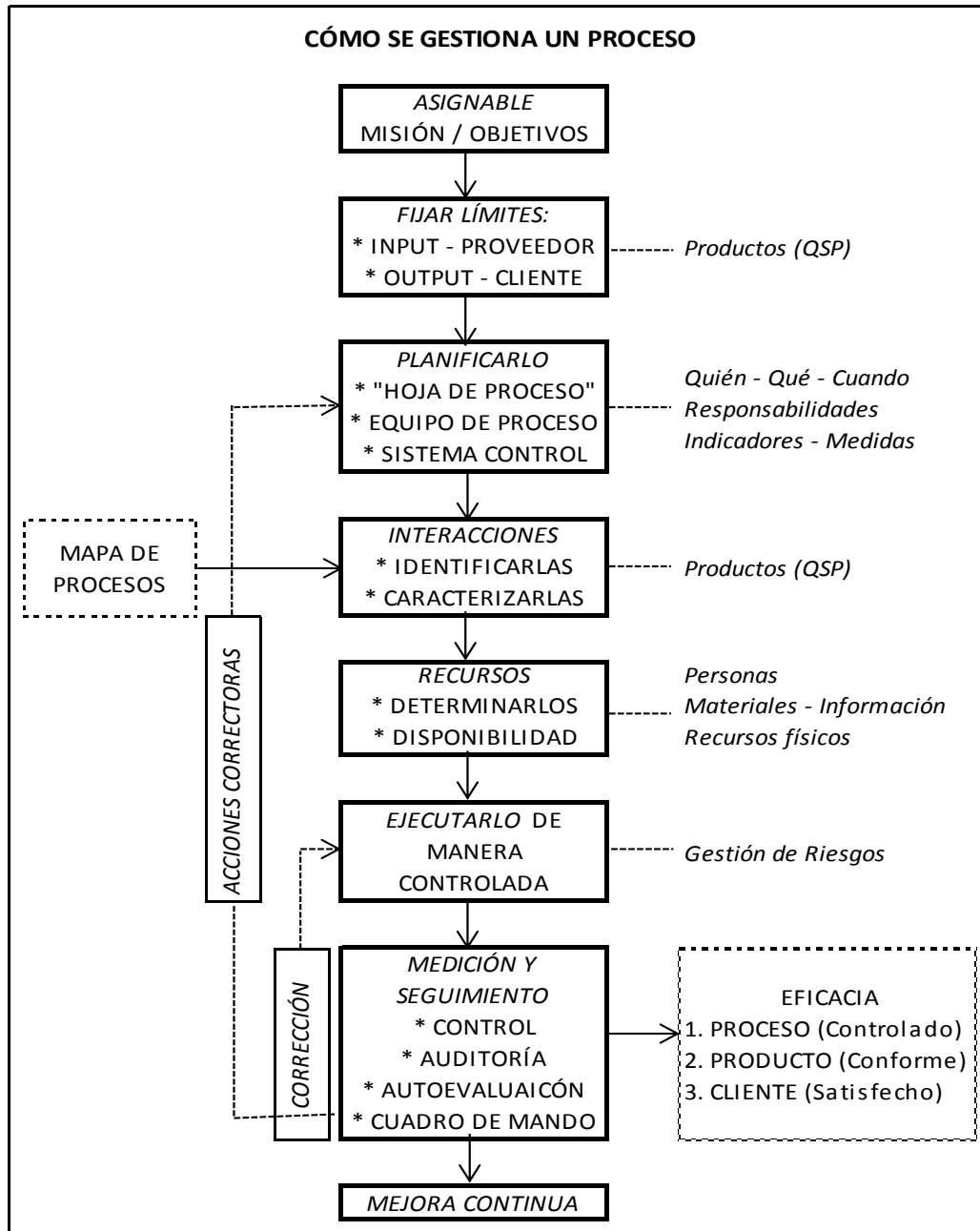
Además, se entiende que la Gestión por procesos ha venido siendo la concentración directamente en los resultados que proveen las transacciones que realiza una Institución y todo su alrededor, más no sólo en tareas y actividades.

He aquí la importancia de la gestión por procesos, ya que se enfoca e intervienen las personas que realizan las operaciones, las actividades, la documentación, la información del producto que contribuyen a los resultados de la Institución y hacen que se optimice de mejor manera las transacciones realizadas con un responsable de por medio.

“Simplificando conceptos, no es otra cosa que la sucesión de actividades entre uno o varios PROVEEDORES y uno o varios CLIENTES”. (Fernandez M. , 1962, pág. 38)

La optimización de los procesos, es la que produce los bienes y servicios de una organización, generando valor a la misma, ofreciendo resultados de cambio y eficacia, ya que “la actividad esencial en una organización es gerenciar sus procesos de manera transversal para crear valor y no administrar sus departamentos o funciones bajo un enfoque clásico de la administración”. (Medina, 2005, pág. 112)





**Figura: 002** (Cómo se gestiona un proceso)  
**Fuente:** (Pérez J. A., 2010)

### 1.1.5. NORMALIZACIÓN DE PROCESOS

Si bien es cierto al momento de plasmar los procesos que posee una empresa, es muy complicado, pero no imposible, redactarlos o documentarlos a todos ya que son extensos y por ende son muy numerosos y con esta aclaración se toma en consideración que todo documento tiene que añadir valor, es así:

La documentación del sistema de gestión de la calidad debe incluir: los documentos, incluidos los registros que la organización determina que son necesarios para asegurarse de la eficaz planificación, operación y control de sus procesos. (ISO 9001:2008 4.2.1.d)

En un macro-proceso o proceso clave, debe desembocarse subprocesos específicos, que se determinen en este caso de la UISRAEL, por el CES y la LOES para el mejoramiento de calidad y de selección e ingreso de un personal docente calificado con las competencias necesarias para la Educación Superior.

En sí los procesos determinados pueden estar plasmados únicamente en una hoja de procesos, pero de ser el caso se puede considerar a la vez la elaboración de instrucciones de trabajo de las tareas de los puestos designados.

La hoja de procesos debe estar conformada por: “encabezamiento, diagrama de flujo, breve descripción de las actividades operativas y de control y ejecutor de cada actividad” (Pérez J. A., 2010, pág. 92).

Para que los procesos a realizarse sean buenas herramientas para el mejoramiento de la calidad y eficacia de la Institución, es necesario tomar muy en cuenta que:

a. Las necesidades específicas de la empresa, tipo, tamaño y dispersión geográfica, b. El tamaño y la complejidad de la Organización (número de procesos diferentes), c. Mercado al que sirve. Requisitos reglamentarios y del cliente (grado en que sea necesario demostrar el cumplimiento), d. Las características de los productos, e. La complejidad de los procesos a formalizar, f. Los riesgos de incumplimiento o funcionamiento no predecible, g. La seguridad para las personas y el entorno, h. Y sobre todo, a los usuarios de la herramienta: las competencias del personal. (Pérez J. A., 2010, pág. 89)

Aunque si bien es cierto, otros autores proponen puntos diferentes a la de Pérez, pero el hecho de que sean diferentes, no quiere decir que no lleguen a un resultado esperado, tal como lo es: “características del control de proceso, unidad de medida, tipo de sensor, objetivo, frecuencias de las mediciones, tamaño de la muestra, criterios para tomar decisiones, responsabilidad de tomar decisiones”. (Juran, 1996, pág. 313)

Es así que la UISRAEL y las instituciones de Educación Superior, deben tener necesidades específicas, para de esta manera, ofrecer la mejor calidad en Educación Superior a la sociedad en general y por ende la necesidad específica de los procesos en sí, para la mejora del personal docente en la buena enseñanza, con educadores cualificados y estables, poseedores de competencias especializadas en el profesionalismo, técnica y cultura.

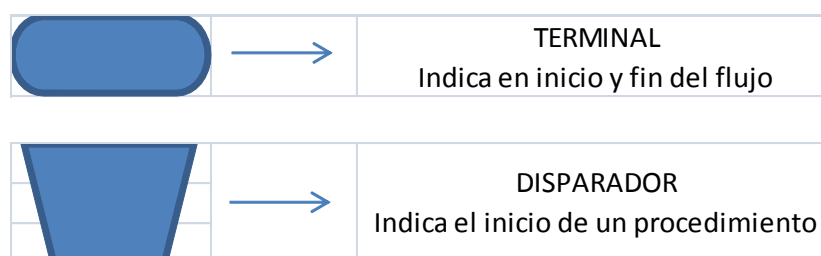
### 1.1.6. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS PROCESOS

Es necesario tomar muy en cuenta el diseño para la interpretación de los procesos, y la mejor manera de hacerlo es a través de diagramas de flujo que ayudan a representar gráficamente todas las actividades y tareas que constan dentro de un proceso para permitir entenderlo y a la vez verificar si existen actividades que puedan impedir el progreso del mismo.


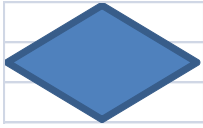









En el diagrama de flujos existe una serie de símbolos de acuerdo a la norma American National Standard Institute (ANSI)<sup>1</sup> que son utilizados para la representación de cada uno de los procedimientos que estén involucrados dentro de un proceso.

Es muy importante familiarizarse con este tipo de símbolos antes de proceder con el diseño del diagrama de flujo para que de esta manera la representación de las actividades sea efectiva y entendible.

Dentro de los símbolos de la norma ANSI, se puede observar los siguientes:



<sup>1</sup> Sistema de normas voluntarias de consenso y los sistemas de la evaluación de conformidad de EEUU. Son normas nacionales no obligatorias. Fundada el 19 de octubre de 1918.

	→	<b>OPERACIÓN</b> Indica la realización de una operación
	→	<b>DECISIÓN O ALTERNATIVA</b> Indica los posibles varios caminos
	→	<b>DOCUMENTO</b> Indica un documento que se genere
	→	<b>ARCHIVO</b> Indica un archivo común o corriente
	→	<b>CONECTOR</b> Indica una conexión o enlace
	→	<b>CONECTOR DE PÁGINA</b> Indica la conexión con otra hoja
	→	<b>OPERACIÓN CON TECLADO</b>
	→	<b>TARJETA PERFORADORA</b>
	→	<b>CINTA PERFORADORA</b>
	→	<b>CONTA MAGNÉTICA</b>
	→	<b>TECLADO EN LÍNEA</b>

**Figura: 003** (Símbolos Norma Ansi)  
**Elaborado por:**Rosa Baldeón  
**Fuente:** (Camacho)

Si bien es cierto para el diagrama de flujos, es necesario establecer una serie de símbolos para representar los procedimientos, pero a la vez se recalca que los símbolos antes indicados son los más utilizados para darle forma al mismo, aunque puede ocurrir en algunos casos, que se amplíe la gama de nuevos símbolos, de acuerdo a la necesidad que se lo requiera, es así:

Para la correcta elaboración de los flujogramas se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: a. emplear el mínimo de símbolos, para simplificar el flujograma; b. en lo posible se debe utilizar una sola hoja con el fin de facilitar su manejo. (Mejía, 2006, pág. 54)

Es decir, que la formación y buena utilización de los símbolos de acuerdo a la recomendación de la ANSI, permite la creación de una estructura gráfica flexible y ayudan en el desenvolvimiento de entendimiento de los pasos a seguir, para alcanzar la solución a un problema y encontrar respuestas para la determinación de resultados.

### **1.1.7. MEJORAMIENTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS DEL TALENTO HUMANO**

El mejoramiento de procesos ha sido un reto para las organizaciones, pero este se puede dar con la optimización de efectividad, con un refuerzo en el seguimiento y control de mecanismos para responder a las necesidades de los clientes.

Los problemas que se presentan en los procesos y en su manejo, se identifican en mejorarlos al destacar varias características que perjudican el desenvolvimiento de las actividades para la eficiencia de los mismos, entre ellas están:

- a. El proceso es lento en responder a los deseos del cliente.
- b. El proceso origina demasiados problemas o errores en relación con la calidad.
- c. El proceso es costoso.
- d. EL proceso es un cuello de botella y el trabajo se acumula en espera de llegar al final.
- e. El proceso conlleva trabajo desagradable, contaminación o poco valor agregado. (Krajewski, 2000, pág. 110)

Por lo cual, para el mejoramiento de procesos, es necesario realizar unas preguntas específicas para saber que está sucediendo con el desarrollo de los mismos y así poder tener una pauta de perfección de calidad.

Las preguntas importantes a realizarse son: ¿Qué se está haciendo?, ¿Cuándo se hace?, ¿Quién lo está haciendo?, ¿Dónde se está haciendo?, ¿Cuánto tiempo requiere? y ¿Cómo se está haciendo?, así como lo afirma (Krajewski, 2000, pág. 110)

Con la identificación de las respuestas a las preguntas indicadas y a través de un buen manejo de la Administración de Recursos Humanos, se proveerá de un entendimiento que enfoque la eficacia en los procesos.

La Administración de Recursos Humanos es “un área interdisciplinaria:c. comprende necesariamente conceptos de psicología industrial y organizacional, de sociología organizacional, de ingeniería industrial, de derecho laboral, de ingeniería de seguridad, de medicina del trabajo, de ingeniería de sistemas, de informática, etc. (Chiavento, 2011, pág. 79)

La buena Administración de Recursos Humanos ha mantenido una excelencia en la calidad de su talento humano con el cumplimiento de objetivos y operaciones de la empresa,y a través de ella se desarrolla procedimientos para el aseguramiento del desempeño, incluyéndose a la mejora continua tanto en la calidad del producto como en el buen servicio al cliente.

Es situacional, es decir, depende de la situación organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la organización, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa preponderante, de la concepción que se tenga en la organización acerca del hombre y de su naturaleza y, sobre todo de la cantidad y calidad de recursos humanos disponibles.(Chiavento, 2011, pág. 79).

Con lo dicho el mejoramiento en la administración de procesos del talento humano, el sistema de Administración de Recursos Humanos tiene por objetivo, proveer a los integrantes del área de talento humano, los elementos necesarios para administrar y controlar la información que es generada a través de las funciones de la administración de los recursos humanos.

Además la administración de los recursos humanos o también conocida como administración de personal, cuenta con desafíos que surgen del departamento en sí, de sus participantes y por ende de la organización en general, es así, que debe existir un logro de objetivos a través de un personal con las características necesarias para cumplir con las metas planteadas , ya que el propósito de la misma “se alcanza a través de personas que contribuyen con las estrategias de la organización y que mejoran su efectividad y su eficiencia”.(Werther, 2000, pág. 12)

Entonces, el buen manejo de los procedimientos a seguir, identificarán a la mejoría de los mismos a través de los procesos de:

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Descripción y valoración de puestos</li> <li>2. Selección y reclutamiento de personal</li> <li>3. Evaluación de desempeño de personal</li> <li>4. Capacitación</li> <li>5. Sistema de plan de carrera (Ascensos)</li> </ol> <p><b>(Chiavento, 2011)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fundamentos y desafíos</li> <li>2. Preparación y Selección</li> <li>3. Desarrollo y evaluación</li> <li>4. Relaciones con el personal y evaluación de la vida laboral</li> <li>5. Compensación y protección</li> </ol> <p><b>(Werther, 2000)</b></p>
---	--

**Tabla:** 001 (Manejo de procedimientos)  
**Elaborado por:**Rosa Baldeón  
**Fuente:**(Chiavento, 2011)(Werther, 2000)

Cada uno de los procesos a seguir se enfoca a un establecimiento de un talento humano capacitado, eficiente y sobre todo con el desenvolvimiento de conocimientos, adaptado a las necesidades del cliente, garantizando la objetividad en la selección y reclutamiento de personal.

## **1.2. SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL**

La selección de personal como lo indica es un “compendio de planificación, análisis y método dirigido a la búsqueda, adecuación e integración del candidato

más cualificado para cubrir un puesto dentro de una organización”.(García, Hierro, & Jimenez, 2001, pág. 54)

En si el reclutamiento se trata de considerar un suficiente número de candidatos que reúnen competencias determinadas en una descripción de puestos, así:

Existen dos tipos de reclutamiento interno y externo, el primero se presenta cuando la empresa tiene una vacante mediante la reubicación de sus empleados, ya sea en forma vertical (ascensos), horizontal (transferencias) o diagonal (transferencia con promoción). El segundo cuando, al existir determinada vacante, la organización intenta llenarla con candidatos externos atraídos por las diferentes vías de reclutamiento”. (Chiavento, 2011)

Es por eso que la selección y el reclutamiento del personal son dos puntos que tienen que ir interrelacionados ya que son una base principal al momento de elegir al recurso humano que sea eficaz y capacitado para el puesto de trabajo encomendado, es así:

El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger, decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por tanto, de restringirla. (Chiavento, 2011, pág. 144)

Siendo de esta manera que se puede obtener un personal calificado a través de un buen manejo del reclutamiento del recurso humano y la buena clasificación de los candidatos adecuados para solventar las necesidades de la organización, con un personal docente eficaz y especializado en la rama de la docencia con las competencias necesarias para su desempeño.

El proceso de reclutamiento y selección de personal puede enfocarse en establecerse a través de un concurso de méritos y oposición, estableciendo como primer punto el llamado a los postulantes al cargo de docente de acuerdo al área de conocimiento en el que se necesite, para que pueda existir un análisis de las personas involucradas y verificar el cumplimiento de los requisitos para la buena selección del personal docente capacitado.



### **1.2.1. SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS**

Si bien es cierto, al momento de seleccionar un personal para el puesto o cargo de una institución, la forma más común de identificar, ha sido, mediante una revisión en un resumen de la vida personal y laboral sobrescrito en el curriculum vitae o también llamado hoja de vida, en una entrevista directamente con el encargado de recursos humanos para el reclutamiento de personal, con el gerente y hasta con las autoridades de la Institución, finalizando así con pruebas psicológicas no comprobadas, es por eso que:

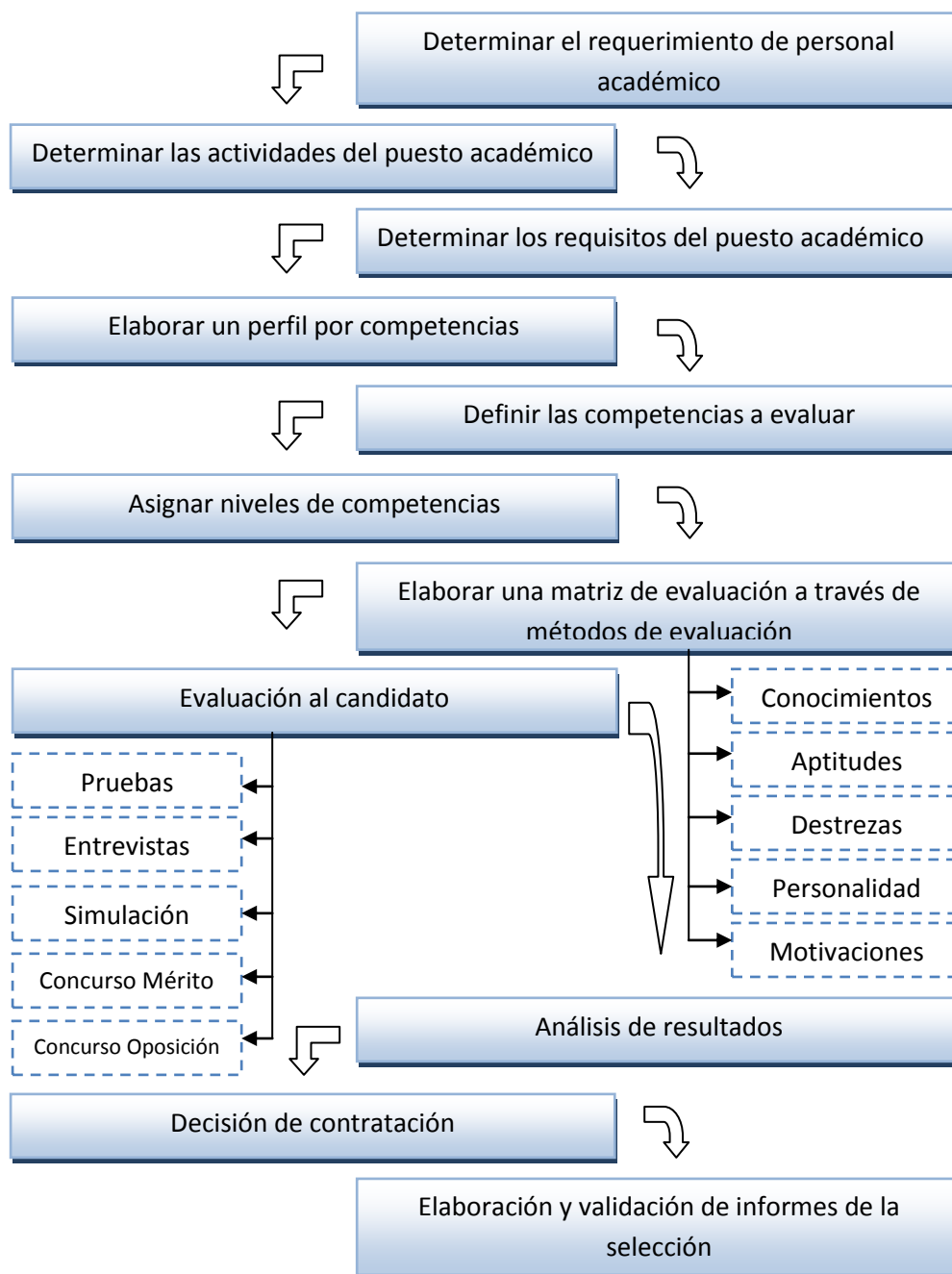
El reclutamiento y selección, tanto de candidatos internos como externos a la organización, deberían relacionarse con la exploración y diagnóstico de las competencias estratégicas y específicas exigidas para un puesto de trabajo.(Blanco, 2007, pág. 149)

Es decir, que en una organización y en su selección de personal, es de suma importancia que se tome en consideración no sólo la documentación presentada, sino también que se verifique las competencias que tenga el candidato para una evaluación.

La selección por competencias ha estado identificada por “seleccionar a la mejor persona para cada puesto”, pero no solo seleccionar a una persona dentro de una organización, más bien seleccionar a una persona capacitada y con talento con las competencias necesarias para desempeñar su cargo asignado de manera exitosa. (Alles, Selección por competencias, 2006, pág. 19)

Si se va a hablar de una selección de personal por competencias, es necesario determinar que se puede plantear procedimientos designados para el mismo, tomando en consideración puntos importantes que demuestren, que el talento humano y sus competencias tienen importancia en su interrelación, para determinar así, la eficiencia de una selección y reclutamiento de personal y por ende la selección de un personal docente idóneo para la Educación Superior, siendo así que “La selección es más importante que el entrenamiento” (Covey, 1998).

Algunos de los procedimientos a seguir, para llegar a una conclusión de una selección bien planteada para personal docente idóneo en la Educación Superior, son los siguientes:



**Figura: 004** (Procedimientos Selección de personal docente)

**Elaborado por:**Rosa Baldeón

**Fuente:** (Alles, Elija al mejor. Como entrevistar por competencias, 2003)(Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

# CAPÍTULO II

## COMPETENCIAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL.

### **Introducción:**

El presente capítulo, se conocerá más a fondo lo relacionado con las competencias de un talento humano común, que no están muy alejadas de las competencias de un personal docente, identificadas así que las competencias de una persona son muy indispensables para poder determinar qué tan apta es la persona para encargarse de un puesto, sea cual fuesen sus responsabilidades de acuerdo al cargo a ocupar.

Como es de conocimiento general, toda persona debe poseer competencias personales y profesionales y a la vez a través de ellas, desarrollarse en el campo laboral, familiar, estudiantil, entre otros. Varios autores demuestran diferentes rasgos acerca de las competencias que tiene una persona, pero en sí, tres son las competencias de suma importancia para el desarrollo eficiente y eficaz de la persona y por ende en el caso de un personal docente de Educación Superior, en las cuales están las competencias cognitivas, competencias afectivas y por ende las competencias psicomotrices.

Este capítulo hablará más acerca de este tipo de competencias y de otras que de cierto modo no están distantes de lo que estas dicen.

### **2.1. COMPETENCIAS**

Las competencias en sí han sido relacionadas con la obtención de los suficientes conocimientos que implican en su labor en sí y por ende las habilidades considerando la práctica, tomando en cuenta que:

- a. características permanentes en una persona,
- b. se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un

trabajo, c. están relacionadas con la realización exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole, d. tienen una relación causal con el rendimiento laboral; es decir, no están directamente asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan y e. pueden ser generalizables a más de una actividad.(Casante, 2003, pág. 6)

Siendo así que, las competencias de una persona, deben ser demostradas en todas las actividades encomendadas que realice en un puesto laboral, manifestando eficiencia en su desarrollo, ya que gracias a estas, se notificará que es apto para el desenvolvimiento y manejo eficaz del puesto, con la excelencia en su perfil profesional.

Además la competitividad es el desarrollo de mantener ventajas comparativas, ya que “la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en que actúan”. (Pérez V. , 2008, pág. 50)

Así mismo, las competencias “son formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo”.(Alles, Gestión por competencias: El diccionario, 2007, pág. 39)

Es decir, que las competencias determinan el comportamiento de cada una de las personas para demostrar capacidades y habilidades personales y profesionales, para que, de esta manera se verifique la calidad de ventaja que se tiene con los demás, demostrando un nivel alto de superioridad y desempeño, obteniendo así un plus para el mejoramiento de la Institución.

### **2.1.1. GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

(Saracho, 2005); (Ortiz, Rendón, & Atehortúa, 2012)La gestión por competencias ha sido la determinación, conceptualización, identificación y evaluación de competencias de las personas. Es por esto que, ha sido necesario tomar en consideración la existencia de tres modelos básicos para la identificación de las mismas, sin dejar de lado la estructura jerárquica y el uso que se dará a las competencias identificadas.

Algunos autores como (Mastache, 2007) y (López, 2005), toman a los modelos por competencias en conductista, funcional y constructivista, pero existe un autor donde indica que los modelos para la identificación de competencias son: “el modelo de competencias distintivas, el modelo de competencias genéricas y el modelo de competencias funcionales”. (Saracho, 2005, pág. 27)

Es así que: Las competencias conductistas han sido “grupos de competencia desarrollados por investigación basada en excelentes ejecutores”, mientras que las competencias funcionales se han referido a “normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por la industria” y así mismo las competencias constructivistas han sido “competencias desarrolladas por procesos de aprendizaje ante disfunciones y que incluyen a la población menos competente”. (Mastache, 2007, pág. 49)

Entonces, en sí el modelo de competencia conductista ha estado determinado por ser un modelo que irradia la cultura organizacional y competencias que se encuentran aplicadas a los niveles de mando, en lo que respecta al modelo de competencia funcional se ha centrado específicamente en las competencias, en las certificaciones, competencias laborales, metodología de identificación y sobre todo la capacitación de personal, y el modelo de competencia constructivista se ha referido específicamente a la psicología y desarrollo de competencias.

Tomando como punto principal al modelo de competencias distintivas, se relaciona con la identificación de características sobresalientes y exitosas de la persona, en el desenvolvimiento de funciones en una organización, haciendo que se garantice el desarrollo organizacional y por ende el desarrollo profesional de la persona involucrada.

La UISRAEL y las competencias de sus docentes actuales y futuros, deberán estar enfocadas a las características propias de cada uno para llamar la atención de sus estudiantes, con la entrega de conocimientos acerca de un tema tratado, es decir, que deberá sobresalir su capacidad de desarrollo personal y profesional en el ámbito de ofrecer una capacitación y enseñanza de Educación Superior, garantizando así el desarrollo de la Institución como un fin de buena educación

para la creación de nuevos profesionales y por ende desarrollo del país a nivel educacional.

En lo que respecta al modelo de competencias genéricas se describe a las conductas propias de la persona que hacen que el desarrollo y realización de su trabajo sea de manera correcta, y a la vez, se refiere a que estas conductas, son quienes acompañarán a la persona en las diferentes actividades de los diferentes puestos u organizaciones que sea, es decir que “a igual puesto en organizaciones similares, las conductas necesarias para un buen desempeño son las mismas”. (Saracho, 2005, pág. 34)

La conducta y el comportamiento de cada persona, hace de una persona sobresalir ante otras, ya que el saber llegar a las personas y en este caso a un número de estudiantes habidos y por haber en la UISRAEL, se garantizará la eficiencia en el aprendizaje, como por ejemplo:

Todos sabemos que una clase didáctica de matemática experimental no es del todo un gusto para los estudiantes, porque en sí, esta clase es un poco pesada, difícil de entender y en algunos casos hasta aburrida, por el hecho de trabajar con números, y, es por eso, que en este punto es de mucha importancia que exista una persona o un docente que tenga las competencias específicas de poder emitir el mensaje de cómo aprender la matemática experimental a través de procedimientos de aprendizaje que no aburran al estudiante, sino más bien que se interese por la misma, es decir, que para poder emitir los conocimientos acerca de un tema en específico al estudiante, para el docente, no solo necesita conocer el tema, sino más bien debería tener las cualidades de comportamiento para la entrega de información idónea a sus estudiantes.

Mientras que el modelo de competencias funcionales se refiere a los resultados obtenidos por un trabajo u actividad realizada donde la persona encargada del puesto de trabajo, cumpla con los estándares de calidad necesarios para el aseguramiento de metas y objetivos organizacionales.

La LOES y el CES, establecen normas y reglamentos para la mejoría en la educación y por ende, en la Educación Superior, donde se establece estándares

para el aseguramiento de la calidad estudiantil. Para el personal docente de la UISRAEL y de las instituciones de Educación Superior, la LOES, junto con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, establecen varios patrones a ser cumplidos al momento de seleccionar, realizar el ingreso del personal, establecimiento de escalas remunerativas, evaluación y perfeccionamiento del personal académico, entre otros.

### **2.1.2. COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y DE DOCENCIA**

El desenvolvimiento de las competencias se distingue en la creación y supresión de puestos del personal académico y su selección, tomando en consideración las competencias académicas y de docente que deben ser cumplidas para el mejoramiento de la calidad en la enseñanza de Educación Superior, basándose en el dominio de actividades educativas como son: conductivo, afectivo y psicomotriz.

Para la formación equilibrada del alumno ha sido identificado mediante un enfoque de competencias y el desenvolvimiento eficaz y responsable del mismo para los entornos cambiantes, es por eso que, el docente “debe ser un mediador que favorezca esa construcción de capacidades”, es decir, debe involucrar recursos materiales, humanos y hasta metodológicos para el aprendizaje de sus alumnos. (Escamilla, 2008, pág. 146)

De acuerdo a la Taxonomía<sup>2</sup> de Bloom, se distingue que los tres dominios de actividades educativas antes indicados, como son el “dominio cognitivo”, “dominio afectivo” y “dominio psicomotriz”, que han sido de indispensable ayuda como una herramienta de establecimiento de objetivos en la enseñanza para la adquisición de habilidad y conocimientos. (Bloom, 2000)

---

<sup>2</sup> Significa “ordenación”. Se trata de la ciencia de la clasificación que se aplica en la ordenación sistemática y jerarquizada de grupos.

<http://santiagowalteraliagaolivera.files.wordpress.com/2012/03/4-taxonomia-de-bloom1.pdf>

En el campo cognitivo, se determinó que se refiere en sí al ámbito intelectual, enfocado al conocimiento que se establece como la memorización de información; a la comprensión en donde capta el sentido de la comunicación; al análisis, siendo la descomposición en partes del significado; a la síntesis, que emite la construcción de nuevas ideas y por último a la evaluación que se enfoca a juicios para soluciones futuras. (Aliaga, 2012)

A la vez se ha determinado que de acuerdo al campo conductivo es “el conjunto de habilidades y destrezas que, partiendo de la comprensión y valoración crítica de uno mismo y de los que le rodean, supone la búsqueda y construcción de una identidad personal y comunitaria que implique el conocimiento del entorno” (Escamilla, 2008, pág. 87)

El modelo de competencias distintivas considera una combinación de habilidades cognitivas, habilidades interpersonales, habilidades de liderazgo, motivaciones, actitudes, rasgos y conocimientos aplicados o know how<sup>3</sup>. (Saracho, 2005, pág. 43)

Con lo antes indicado se indica que, el presente modelo se interrelaciona con el saber analizar, comprender y procesar la información acerca de un tema o actividad específica, estableciendo así una mejor comunicación y relación con otras personas, sin dejar de lado la ética y responsabilidad que se tiene por realizar un buen trabajo.

Es decir, que es sí el dominio de actividades educativas conductivo, se ha encontrado basado en el proceso de información y las habilidades que se posea para la obtención de nuevos conocimientos, es por eso que, la UISRAEL y por ende el personal docente debe estar predispuesto a relacionarse con la investigación, a capacitarse, a sobrellevar información y que a la vez, ésta sea procesada, analizada, sistematizada y sobre todo evaluada para el entendimiento no sólo del docente en sí, sino también de sus alumnos actuales y futuros.

Esto se indica que, de acuerdo al CES y la LOES, el docente debe estar en constante capacitación y adaptabilidad a la investigación como uno de los

---

<sup>3</sup> Saber hacer



requisitos más importantes para formar parte como docente dentro de una Institución de Educación Superior. Es así:

La constitución de la República del Ecuador señala que el sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista, la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. (Constitución, 2008, pág. Art. 350)

Así como:

El principio de la calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente. (LOES, 2008, pág. 17 Art. 93)

Y a la vez:

Actividades de docencia.- la docencia en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares comprende, entre otras, las siguientes actividades: ..13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, pág. 4 Art. 6)

Con la actualización constante e investigación y capacitación del personal docente, haría que el tiempo de dedicación docente sea más efectivo y didáctico con herramientas nuevas para el desenvolvimiento del estudiante en el aula y sobre todo se influya el trabajo en plataformas web con la actualización de conocimientos.

En el campo afectivo en sí, ha estado enfocado a la actitud de la persona con respecto a la conducta de uno mismo, este, a la vez, ha sido establecido a través de la toma de conciencia referida a la forma de preguntar y seleccionar algo; de la respuesta en la forma de cumplimiento a la información solicitada; de la valorización referido a la justificación de lo investigado, de la organización en la forma de elaboración y orden y de la categorización de los valores a través de la identificación y compromiso con los mismos. (Bloom, 2000)

A la vez, el campo afectivo se ha referido al “control de la ansiedad, desarrollo de la empatía, fomento de la motivación hacia la comunicación intercultural y desarrollo de actitudes de no juzgar a las personas o acontecimientos” (Vila, 2008, pág. 178)

El modelo de competencias genéricas hace hincapié básicamente en los comportamientos y por lo tanto en las habilidades interpersonales, cognitivas y de liderazgo; mientras que sólo incluye algunos conocimientos específicos en escasas ocasiones, y toma la motivación como un aspecto de la persona que soporta los comportamientos pero no es modificable o desarrollable, por lo que sólo se identifica a modo de dato anexo. (Saracho, 2005, pág. 43)

Es por esto que, este modelo se describe en base al comportamiento de la persona, su comunicación con otras y a la vez la interpretación y análisis de problemas, más no, está pendiente específicamente en sus conocimientos, dando como principal importancia a la cultura y sus valores personales.

Es decir, que el dominio de actividades educativas afectivo, se ha demostrado con el comportamiento de la persona, la capacidad de apersonarse con una actividad y las actitudes que mantiene para la resolución de la misma, es por eso que, la UISRAEL y sus docentes deben enfocarse al desenvolvimiento en la clase didáctica e investigativa, es decir, que el docente para mayor fluidez y difusión de su enseñanza, debe apropiarse, ajustarse y adaptarse a y de los conocimientos de ilustraciones de autores significativos, conferidas en clase.

Por lo cual, el dominio afectivo deberá involucrar al docente en la perspectiva del pensar, actuar y sentir de determinada manera, ya que, éste ha sido el fundamento principal para el reflejo de valores, y mediante éste se podrá determinar al docente como un sostén de un modelo ideal de conducta.

Siendo así que uno de los derechos del docente es “Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento” (LOES, 2008, págs. Art. 6, lit. g)

En el campo psicomotriz, ha estado enfocado en las destrezas de las personas, considerado a la exactitud, veracidad, cumplimiento, facilidad, economía del tiempo y esfuerzo entregado, tomando en consideración que éstas pueden variar

de acuerdo a la frecuencia o cantidad de veces en la que se ejerza una conducta; a la energía o fuerza que una persona pone al momento de la ejecución de una actividad y a la duración referente al tiempo de la conducta. (Bloom, 2000)

El campo psicomotriz también ha sido conocido como competencias comportamentales, referidas a la “flexibilidad comportamental, habilidades verbales, habilidades no verbales y capacidades como el control de la interacción en contextos multiculturales”. (Vila, 2008, pág. 178)

A la vez, en el modelo de competencias funcional o psicomotriz, se toman en cuenta principalmente los conocimientos técnicos y aplicados, las habilidades específicas o destrezas; mientras que los aspectos actitudinales se tienen en cuenta como soporte de ciertos modos o maneras requeridas para hacer bien el trabajo. (Saracho, 2005, pág. 43)

Es decir, que posee una diferencia con los modelos anteriores, ya que en este modelo se establece importancia en los conocimientos y destrezas que posee la persona en el puesto asignado y así las actitudes y comportamientos son de menor importancia al momento de desagregar sus actividades y el desempeño de su labor.

Es decir que el dominio de actividades educativas psicomotriz, ha estado relacionado con las habilidades manuales, intelectuales o físicas que posee una persona, con la capacidad o destreza de hacer algo bien y pensar bien. Es por esto que, los docentes de la UISRAEL, deben tener un incentivo o capacidad de realizar cosas en beneficio personal, de sus alumnos y sobre todo de la Institución, mediante el desarrollo efectivo y eficaz que se tenga con respecto a la practicidad, veracidad y cumplimiento de las actividades encomendadas, demostrando su desarrollo intelectual.

Esto, se puede realizar en base a ensayos, publicaciones, reconocimientos e investigaciones, provenientes de la capacidad de análisis de artículos y bibliografía de autores determinados, así como se indica:

Actividades de docencia.- la docencia en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares comprende, entre otras, las

siguientes actividades: ..3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, pág. 4 Art. 6)

En sí, los modelos por competencias se han encontrado vinculados entre sí, ya que los tres han estado interrelacionados con “un saber hacer”, “un poder hacer” y “un querer hacer”, o en otras palabras, que estos modelos de competencias han estado enfocados en los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas. (Saracho, 2005, pág. 43)

Entonces, con lo antes indicado acerca de los componentes de las competencias, se puede determinar que los tres modelos, cuentan con los mismos componentes, pero la importancia de cada uno de ellos es diferente, siendo así el cumplimiento de metas, su resultado final.

A continuación, se presenta un cuadro de detalle acerca de los componentes de los modelos de competencias, identificando en el saber hacer (dominio de actividades educativas cognitivo), poder hacer (dominio de actividades educativas psicomotriz) y querer hacer (dominio de actividades educativas afectivo):

### Componentes de las competencias según cada modelo

	SABER			PODER			QUERER		
	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	CONOCIMIENTOS APLICADOS / KNOW HOW	HABILIDADES DE LIDERAZGO	HABILIDADES ESPECÍFICAS / DESTREZAS	HABILIDADES INTER PERSONALES	HABILIDADES COGNITIVAS	ACTITUDES	MOTIVACIÓN	RASGOS DE PERSONALIDAD
DISTINTIVAS		X	X		X	X	X	X	X
GENÉRICAS			X	X	X	X			
FUNCIONAL	X	X		X		X			

**Tabla:** 002 (Componentes de las competencias según cada modelo)

**Fuente:** (Saracho, 2005, pág. 43)

Finalmente se recapitula lo indicado con respecto a las competencias académicas y docentes, ya que éstas serán determinadas, evaluadas o demostradas en todo el proceso de selección e ingreso de personal docente a la UISRAEL, ya que se

encontrará enfocado en la verificación de las características personales y profesionales de la persona docente actual o candidata a puesto de docente de la Institución.

Ésta verificación será comprobada a través de la entrega de los requisitos necesarios para formar parte de la calidad académica establecidos por la LOES y el Ces y además en la evaluación y calificación registrados en el concurso público en las fases de méritos y oposición.

Siendo así que:

Del ingreso a la carrera por concurso de merecimiento y oposición.-  
Para el ingreso a un puesto de personal académico titular en una institución de Educación Superior pública o particular se convocará al correspondiente concurso público de merecimientos y oposición. El concurso evaluará y garantizará la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia y no discriminación. Se aplicarán acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participantes en igualdad de oportunidades. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, pág. 14 Art. 31)

Esto hará que se organice de mejor manera un análisis, verificación y por ende calificación de los postulantes mediante su hoja de vida con sus respaldos correspondientes y de igual manera su verificación de desenvolvimiento anímica y verás en escena.

# CAPÍTULO III

## REGLAMENTO DEL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (CES) Y NORMATIVA DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES) EN EL 2013

### Introducción

La Ley y Normativa promulgada por parte de la Constitución de la República y por ende la Asamblea Constituyente del Ecuador, en la cual demuestra todas las consideraciones respecto a un personal docente idóneo que debe poseer una Institución de Educación Superior, ha hecho que en el presente capítulo trate acerca de lo requerido para que la creación, supresión de puestos, selección, requisitos e ingreso del personal académico de la UISRAEL, sea indudablemente ordenada a través del cumplimiento de la ley, sin dejar de lado el cumplimiento de metas y sobre la satisfacción de necesidades de la sociedad en general, siendo así que:

La Constitución de la República del Ecuador señala que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. (Constitución, 2008, pág. 162. Art. 350)

Es por eso que la educación y por ende el personal académico que poseen las instituciones de Educación Superior, deberán enfocarse en lo estipulado por la Ley vigente.

### 3.1. NORMATIVA DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES)

La normativa de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), fue publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial N°. 298 del 12 de octubre del 2010. (Constitución, 2008), siendo que:

Art.1.- **Ámbito.-** Esta Ley regula el sistema de Educación Superior en el país, a los organismos e instituciones que lo integran; determina derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas y establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución y la presente Ley. (LOES, 2008)

La UISRAEL, en base a la LOES y su regulación, se estipulará en el cumplimiento de los derechos, deberes y obligaciones que hagan que la Institución obtenga una mejora académico en su personal docente.

“Art. 2.- **Objeto.-** Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la Educación Superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencias, movilidad y egreso sin discriminación alguna”. (LOES, 2008)

El cumplimiento de ésta Ley, ha estado promulgada para que los principios de Educación Superior se regulen mediante estrategias de mejoramiento, para que así, se de paso a la formación de profesionales con competencias dirigidas a la educación, con el compromiso al desarrollo de una educación de calidad en el país, en base a objetivos que se planteen para un “Sumak Kawsay”<sup>4</sup>.

A la vez, incentivar a que la sociedad en general sea más productiva, con la formación de capacidades y conocimientos que contribuyan con el desarrollo del país, respondiendo a las necesidades de obtención de una ciudadanía con competencias especializadas en el crecimiento personal, profesional y académico.

### **3.2. CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (CES)**

El Consejo de Educación Superior (CES), es uno de los organismos públicos que rige al Sistema de Educación Superior, que contribuye con la Revolución en el conocimiento e investigación en el Ecuador de una forma sistémica, integral y profunda.

---

<sup>4</sup> Buen vivir

Tiene como su razón de ser planificar, regular y coordinar el Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana; para así garantizar a toda la ciudadanía una Educación Superior de calidad que contribuya al crecimiento del país.<sup>5</sup>

Siendo así que los fines de la Educación Superior han estado interrelacionados con que un personal docente que, debería estar predispuesto a tener un espíritu reflexivo y conciencia ética de los conocimientos de capacitación adquiridos o, que adquiere de autores relevantes, para que así, se pueda cumplir objetivos o entregar una enseñanza de calidad a la sociedad, mediante características investigativas de ciencia, tecnología, pedagogía, entre otras.

### **3.2.1. Visión del CES:**

Ser el organismo público referente para los procesos que consoliden el Sistema de Educación Superior, ejerciendo sus competencias constitucionales y legales, de forma que incidan decisivamente en el logro de la excelencia de la Educación Superior mediante la formación académica y profesional, con visión científica y humanística que contribuya con soluciones a los problemas del país articulados al régimen de desarrollo y al del buen vivir; respetando los principios constitucionales que rigen a las Instituciones y al Sistema de Educación Superior.<sup>6</sup>

Con esto, se manifiesta que la excelencia en la educación, se ha medido por la eficiencia en la transmisión de conocimientos adquiridos a través de un buen programa de educación con la precisión de lo que debería aprender el estudiante, es decir, que este organismo consolida a que el desarrollo de competencias del personal docente, se gestione efectivamente en la investigación a través de un buen manejo de procesos educativos en las instituciones de Educación Superior, así como la UISRAEL.

---

<sup>5</sup>*Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Consejo de Educación Superior, aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales, el 08 de febrero de 2012.*

<sup>6</sup>*Ibid*



### **3.2.2. Misión del CES**

“Planificación, regulación y coordinación interna del Sistema de Educación Superior del Ecuador, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana”.<sup>7</sup>

Es decir, que a través de procesos bien formulados, el CES, ha obtenido objetivos que se concluyen exitosamente, normando y supervisando a las instituciones de Educación Superior, en un trabajo en conjunto para el resultado específico de una educación de calidad.

### **3.3. REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

#### **Del objeto y ámbito de aplicación del reglamento**

Art. 1.- Objeto.- El presente Reglamento establece las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la carrera y escalafón del personal de las instituciones de Educación Superior, regulando su selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación y jubilación. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

Así como lo indica, el presente reglamento está basado en la regulación y cumplimiento de estas normas, pero tal como lo menciona, el primer punto se enfoca directamente en la selección e ingreso del personal académico, en este caso a la UISRAEL, por ende, este debe ser especializado en el área de conocimiento al que se dedicará y así mismo tener las competencias requeridas personal, profesional y académicamente.

Art. 2.- Ámbito.- El presente Reglamento se aplica al personal académico que presta sus servicios en las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares; institutos superior técnicos, tecnológicos y pedagógicos, públicos y particulares; y conservatorios superior de música y artes, públicos y particulares. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

---

<sup>7</sup>*Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Consejo de Educación Superior, aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales, el 08 de febrero de 2012.*

Es por eso, que este reglamento está considerado, para normar y regular las calificaciones, evaluaciones de idoneidad, entre otros, del personal académico actual y futuro y sus competencias de la UISRAEL.

Art. 3.- Personal académico.- A efectos de este reglamento, se considerará personal académico a los profesores e investigadores titulares y no titulares de las instituciones de Educación Superior públicas y particulares. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

Es por eso que en la UISRAEL, el personal académico será única y exclusivamente el personal que haya sido o será contratado como docente de la Institución y más no el personal administrativo y de servicios que en la misma laboren.

### **3.3.1. DE LA SELECCIÓN E INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

(Blanco, 2007)(Chiavento, 2011)

Para obtener la eficacia en un personal capacitado y con las competencias personales y profesionales, es necesario poseer un instinto de evaluación y análisis para saber elegir de un sin número de candidatos que se pueda tener para un puesto de trabajo, considerando al más idóneo por sus capacidades, que en sí harán productiva a la Institución.


Una vez indicado que el Reglamento de Carrera y escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, tiene como principal punto a la selección e ingreso del personal académico, se avala que los involucrados para poder generar un proceso ordenado y activo en la selección e ingreso de un personal académico con las competencias académicas que debe tener un docente de calidad en UISRAEL, deberán efectuar evaluaciones para el mejoramiento académico de la Institución.

Las gestiones comprendidas en este proceso son: La Gestión Académica, en donde incluye al Consejo Académico, Rectorado, Vicerrectorado y


Coordinaciones de Carrera; la Gestión Administrativa; la Gestión de Talento Humano; la Gestión Financiera y la Gestión de Comunicación.

Mediante la coordinación eficaz de todas estas gestiones o unidades de gestión, junto con el cumplimiento de las leyes en la selección de un personal docente competente, hará que la UISRAEL, se proyecte a la mejora continua, con la capacidad de Educación Superiorefectiva y eficiente para el desarrollo profesional de la sociedad en general.

A continuación se presenta la hoja de procesos y el macro – proceso que identifica lo antes indicado con respecto a la selección e ingreso del personal académico a la UISRAEL:

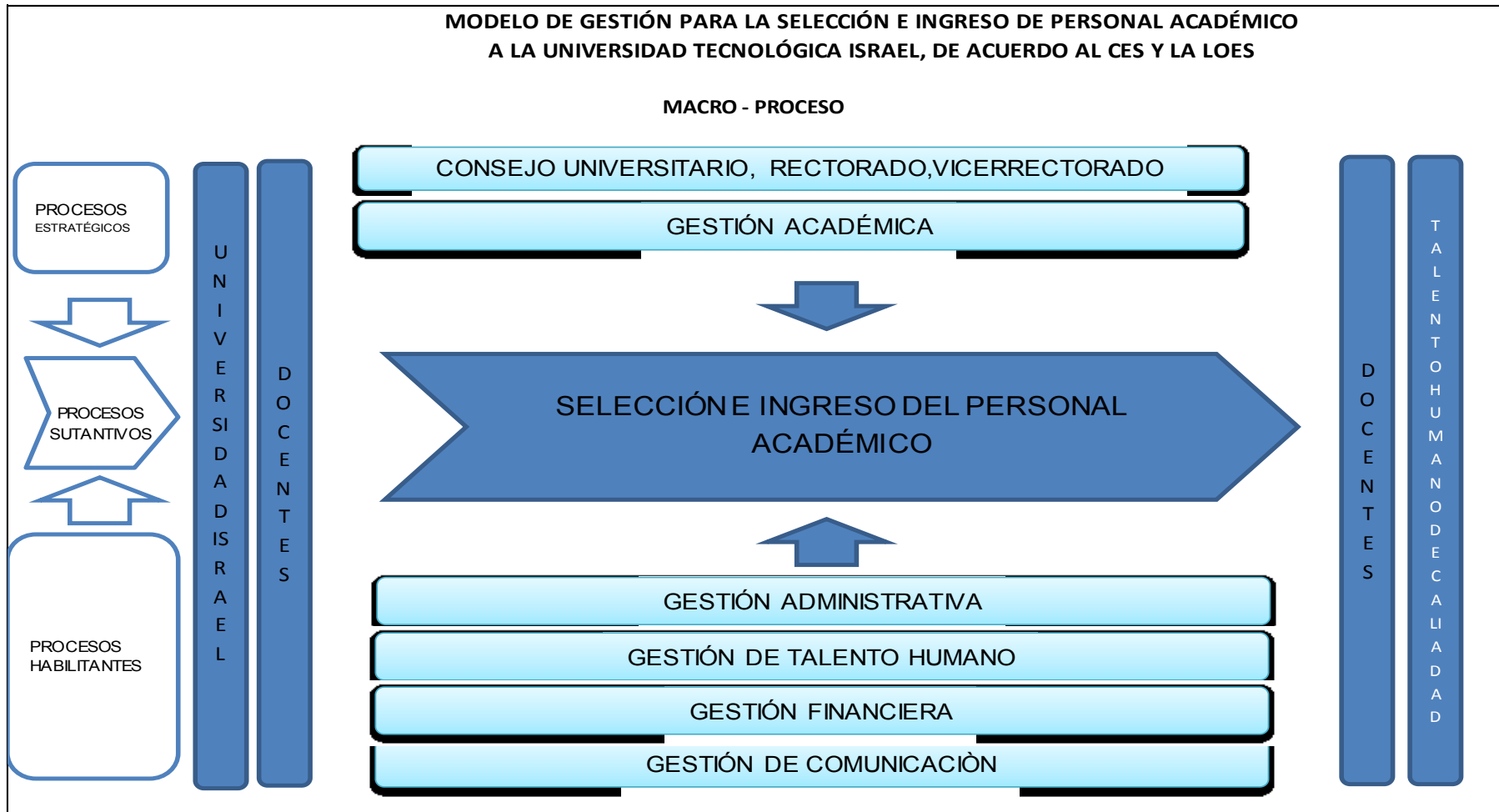
Aprobado por: PhD. Wilfrido Palacios		Código: PTH-UI-001
NOMBRE DEL PROCESO:	De la selección e ingreso del personal académico a la Universidad Tecnológica Israel	
TIPO:	Macroproceso de la Gestión de Talento Humano en la selección de personal académico	
RESPONSABLE:	Director de Talento Humano	
MISIÓN:	Fortalecer el departamento de Talento humano a través de los procesos de selección e ingreso del personal académico.	
VISIÓN:	Tener procesos estándares de acuerdo Normativa de la Ley Orgánica de Educación Superior y el Ces mediante el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior.	
OBJETIVOS:	Mejorar el cuerpo docente de la Universidad Tecnológica Israel a través de procesos bien definidos.	
ENTRADA:	Procesos y tareas	
SALIDAS:	Realizar todos los procedimientos internos	
MECANISMOS:	Leyes y reglamentos internos y externos	
Realizado por: Srta. Rosa Baldeón	Universidad Tecnológica Israel	Rev. 001 Año: 2013

**Tabla:** 003 (Hoja de procesos 1)  
**Realizado por:** Rosa Baldeón

Aprobado por: PhD. Wilfrido Palacios							Código: PTH-UI-001
PROCESO	SUBPROCESO	ACTIVIDAD	TAREA	ENTRADA	Salida	MECANISMOS	CONTROLES
De la selección e ingreso del personal académico	Creación y supresión de puestos del personal académico y su selección	Creación y supresión de puestos del personal académico.	Receptar el requerimiento de docentes con cada coordinación académica.	Hoja de requerimiento docente	Aprobación de la hoja de requerimiento docente	Planificación y disponibilidad presupuestaria.	*Revisión de los requerimientos. *Revisión de presupuesto para contratación docente.
		Selección del personal académico	Selección del personal de acuerdo al perfil profesional y competencias afines.	Hojas de vida docentes	Informe de selección	Políticas institucionales	* Informe de preselección de candidatos.
	De los requisitos para el ingreso del personal académico	Requisitos generales para ingreso del personal académico	Definir los requisitos pertinentes para ingreso de docentes: * Titular auxiliar. * Titular agregado. * Titular principal. * Titular principal investigador * Invitados * Honorarios * Ocasionales	Tabla de requisitos de acuerdo al tipo del personal académico.	Documentación que respalde sus méritos (experiencia, formación, publicaciones, entre otros)	* Ley Orgánica de Educación Superior * Reglamento de escalafón docente * Reglamento interno Universidad Tecnológica Israel	Check list
Ingreso del personal académico	Ingreso de la carrera por concurso público de méritos y oposición.	Determinar los requisitos de las fases de: * Méritos * Oposición	Solicitud, aprobación y publicación del concurso público de mérito y oposición.	Presentación de candidatos al concurso de mérito y oposición.	* Medios de comunicación * Solicitud de participantes al concurso de mérito y oposición.	Seguimiento a las solicitudes de participantes	
Realizado por: Srta. Rosa Baldeón	Universidad Tecnológica Israel					Año: 2013	

**Tabla:004**(Hoja de procesos 2)

**Realizado por:** Rosa Baldeón



**Mapa:** 001 (Macro – Proceso del Modelo de Gestión para la Selección e Ingreso del personal académico)

**Realizado por:** Rosa Baldeón

### **3.3.1.1. CREACIÓN Y SUPRESIÓN DE PUESTOS DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Art. 15.- La creación y supresión de puestos del personal académico titular corresponde al órgano colegiado académico superior de las universidades o escuelas politécnicas públicas y se realizará conforme requerimiento debidamente motivado de cada unidad académica, siempre que se encuentre planificada y se cuente con la disponibilidad presupuestaria. Para la contratación de personal académico no titular se requerirá la autorización del representante legal de la institución. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior).

(Valenzuela & Ortiz, 2004)(Fernandez M. , 1962)

Los puestos de trabajo y por ende los involucrados en el mismo, son la esencia principal para la productividad de una Institución, por ende, su creación o supresión de los mismos se verá implicado directamente con la calidad que le caracteriza a la misma.

Es decir, que para realizar la creación de un puesto, o su eliminación, en este caso de un puesto de docencia, es necesario determinar un proceso coordinado para el mismo, ya que se debe realizar una evaluación antes de proceder con el cambio propuesto.

De acuerdo a lo que indica el reglamento, se determina que, el coordinador de cada unidad académica, previa planificación académica, valga su redundancia, deberá establecer un requerimiento o eliminación de personal docente de acuerdo al área de conocimiento que se requiera, tomando con mucha importancia el presupuesto de la Institución, con respecto a la contratación o supresión, de acuerdo al caso que lo amerite.

Anexo3 (Requerimiento docente)

Anexo 4 (Supresión docente)

Es por eso, que debe efectuarse un análisis por parte de la Gestión Académica y por ende de la Gestión Administrativa Financiera y de Talento Humano, para determinar la factibilidad o viabilidad de aprobar o negar el requerimiento

efectuado por la Coordinación de la Unidad Académica, para lo cual, al final del proceso presentar una notificación o acta de la resolución.

Anexo5 (Acta de aprobación de requerimiento y/o supresión)

Anexo 6 (Acta de negación de requerimiento y/o supresión)

### **3.3.1.2. SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Art. 16.- 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 de las instituciones de Educación Superior públicas y particulares, 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. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

(Anuies, 2004)(Ansorena, 1996)

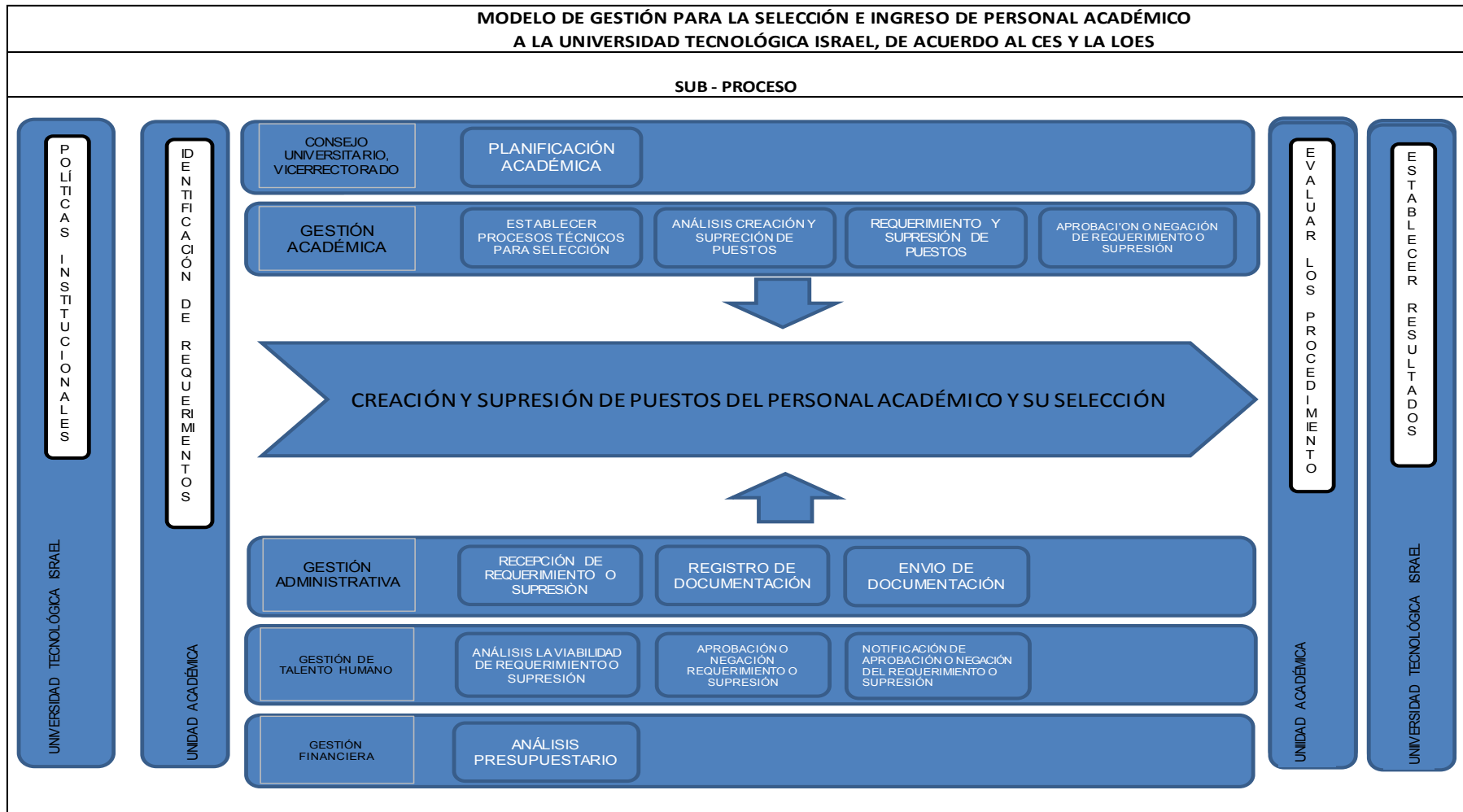
De acuerdo a lo que indica el reglamento, para la selección del personal académico, se debe manifestar la evaluación del perfil profesional del candidato o participante, teniendo muy en cuenta las competencias necesarias para ejercer el cargo como docente.

Esto, se podrá efectuar a través de la evaluación y revisión de la hoja de vida del candidato, junto con las evidencias posibles del caso, es decir, justificaciones del perfil, que estará a cargo de la Gestión de Talento Humano, previa disposición de la Gestión Académica.

Con esto, considerar la presentación de un informe conciso y claro a través de una matriz, identificando las evaluaciones realizadas por parte de los involucrados de la Institución, estableciendo categorías y resultados del mejor candidato de acuerdo a su perfil profesional.

Anexo 7 (Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador de la UISRAEL)

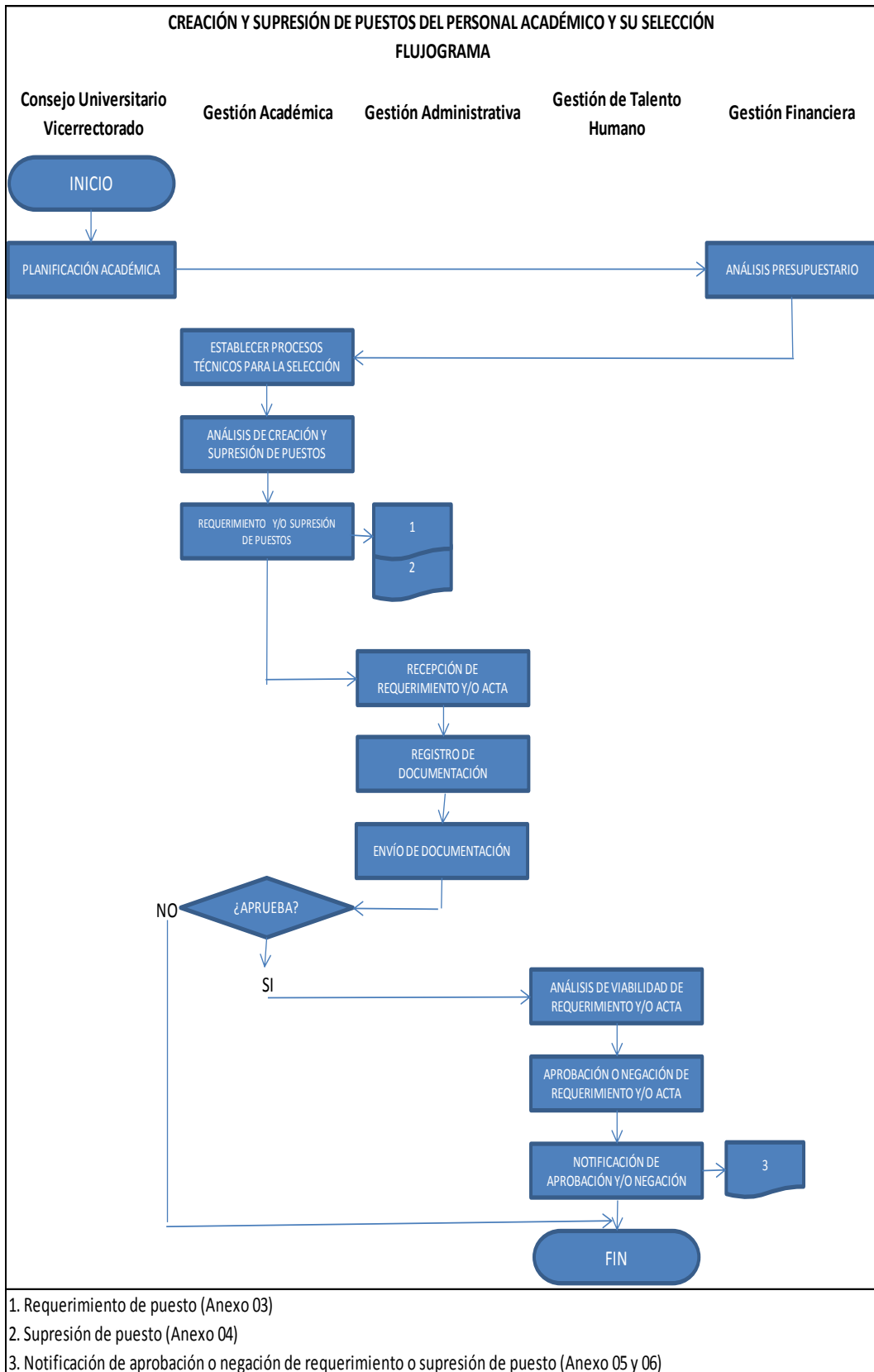
Anexo 8 (Matriz de selección)



**Mapa:** 002 (Sub – Proceso de la Creación y Supresión de puestos del personal académico y su selección)

**Realizado por:** Rosa Baldeón





**Figura: 005** (Flujograma de la creación y supresión de puestos del personal académico y selección)

**Realizado por:** Rosa Baldeón

### **3.3.1.3. REQUISITOS PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

Art. 17.- El personal académico que ingrese en las instituciones de Educación Superior públicas y particulares deberá presentar su hoja de vida con la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos y los méritos como son: experiencia, formación, publicaciones, y los demás exigidos con este Reglamento. No se considerarán los títulos no oficiales para el cumplimiento de los requisitos de titulación establecidos en este Reglamento. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

De acuerdo a lo que indica el Reglamento y aparte de lo antes indicado en la selección del personal académico, se demuestra que en sí la hoja de vida del candidato a personal académico de la UISRAEL, es de mucha importancia, pero cabe recalcar que una hoja de vida común no establece todo lo que el profesional debería tener para ser el más idóneo.

Es por eso, que de acuerdo al Reglamento, demuestra que para formar parte de una Institución de Educación Superior, existen categorías del personal académico como son: titular auxiliar, titular agregado, titular principal, titular principal investigador, invitado, honorario y ocasional y cada uno de estos deberá acreditar requisitos indispensables que completen su ficha académica.

Esta información deberá ser recopilada por parte de la Gestión Administrativa y Talento Humano, de acuerdo a lo establecido por la Gestión Académica, una vez analizado el Reglamento de Carrera y escalafón del Profesos e Investigador del Sistema de Educación Superior en sí, para así proseguir con una ponderación de la documentación presentada y evidenciada, y de ser el caso establecer formatos para la presentación de su hoja de vida y documentación adicional.

Anexo 9 (Formato de hoja de vida UISRAEL)

Anexo 10 (Check list de documentación con ponderación)

A continuación se presenta una tabla de requisitos de acuerdo a la categoría exigida por este Reglamento:

ARTÍCULOS	CATEGORÍA						
	Titular Auxiliar	Titular Agregado	Titular Principal	Titular Investigador	Invitado	Honorario	Ocasional
(Art. 18, 19 y 24) Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.	✓	✓					✓
(Art. 20, 21 y 22) Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente), en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, obtenido en una de las instituciones que consten en la lista elaborada por la SENESCYT a tenor del artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, el cual deberá estar reconocido e inscrito por la SENESCYT.			✓	✓	✓		
(Art. 19) Tener al menos tres años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior.		✓					
(Art. 20 y 21) Tener al menos cuatro años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior.			✓	✓			
(Art. 19) Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.		✓					
(Art. 21) Haber creado, publicado o patentado doce obras de relevancia, artículos indexados o resultados de investigación en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.				✓			
(Art. 20) Haber creado o publicado doce obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, de los cuales al menos tres deberá haber sido creado o publicado durante los últimos cinco años.			✓				

(Art. 19, 20 y 21) Haber obtenido como mínimo el sesenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos.		✓	✓	✓			
(Art. 19) Haber realizado ciento ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.		✓					
(Art. 20 y 21) Haber realizado cuatrocientas ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.			✓	✓			
(Art. 19) Haber participado al menos doce meses en uno o más proyectos de investigación.		✓					
(Art. 20) Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años.			✓				
(Art. 21) Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años, de los cuales deberá haber dirigido o codirigido al menos dos proyectos de investigación.				✓			
(Art. 19, 20 y 21) Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna.		✓	✓	✓			
(Art. 20) Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado o tres tesis de maestría de investigación.			✓				

(Art. 21) Haber dirigido o codirigido al menos dos tesis de doctorado o cinco tesis de maestría de investigación.				✓			
(Art. 23) Título de cuarto nivel o gozar de prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país.						✓	
(Art. 18, 19 y 20) Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición.	✓	✓	✓				
(Art. 18, 19, 20 y 21) Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser incorporado con dedicación exclusiva a las actividades de investigación de conformidad con las normas de este Reglamento.	✓	✓	✓	✓			
(Art. 18, 19, 20, 21, 22 y 23) Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el Art. 6 de la LOES.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

**Tabla:** 005 (Requisitos de acuerdo al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

**Realizado por:** Rosa Baldeón

**Fuente:** (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

Todos los requisitos antes mencionados, son de suma importancia, ya que se enfocan en el perfil profesional del candidato a personal docente de la UISRAEL, y es aquí, donde se miden las competencias personales, profesionales y académicas que tenga el mismo, para el desenvolvimiento pedagógico de calidad en la Institución

### 3.3.1.3.1. Selección y ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones

Art. 91.- Para la selección del personal académico así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del

Sistema de Educación Superior, 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, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará 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. (LOES, 2008)

(Crespo, López, J., & F., 2003)

De acuerdo a lo establecido por la LOES, se determina que los criterios de selección del personal académico deben ser justos, tomando en consideración que todos los candidatos que se puedan presentar, tendrán las mismas oportunidades, derechos y sobre todo el mismo trato, siendo así que los involucrados en la selección del personal se enfoque única y exclusivamente en las competencias que tiene la persona.

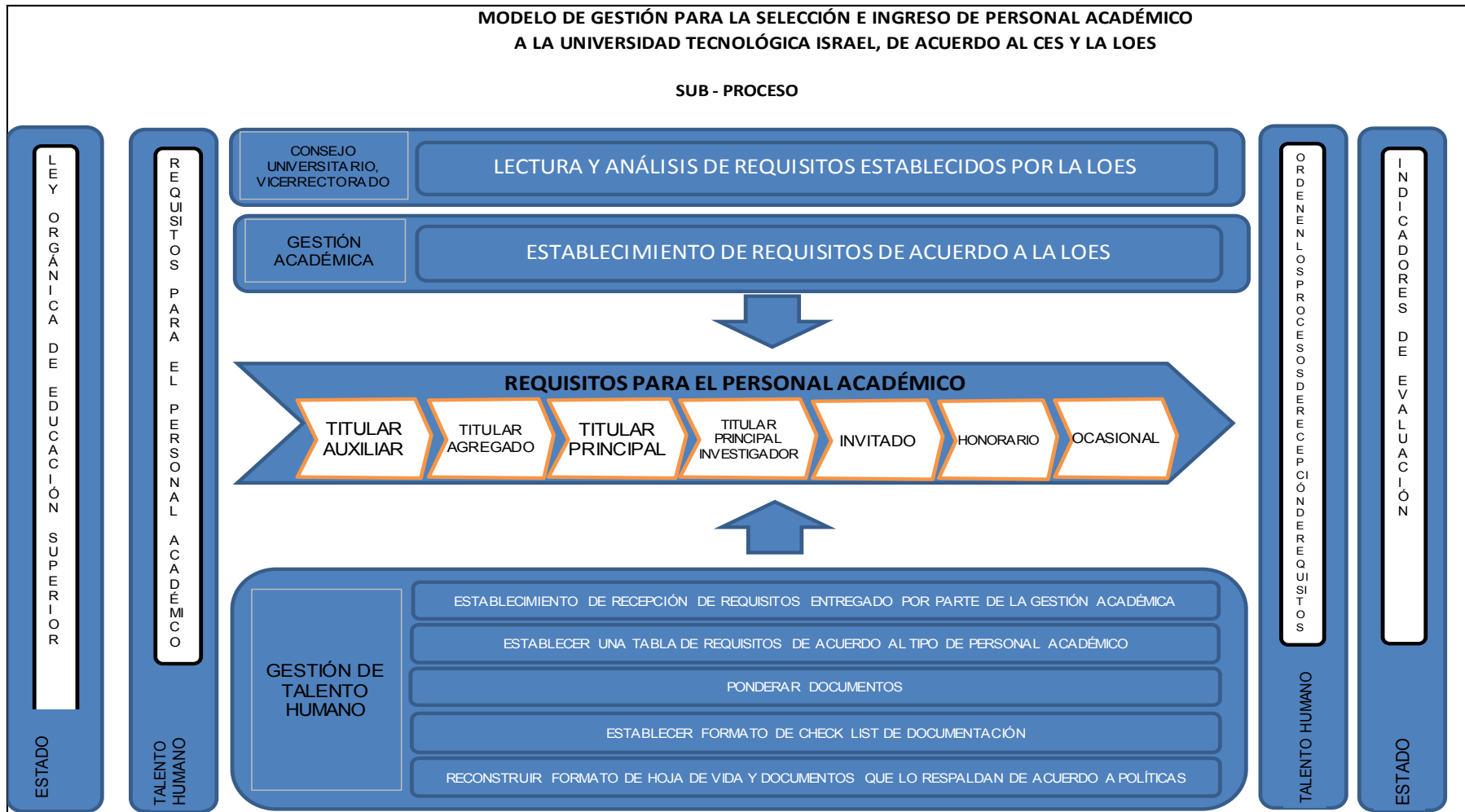
A la vez, se reconoce que no se debe hacer de menos a las personas con discapacidades y a la vez, que se debe incorporar a grupos étnicos variados, sin discriminación alguna por el color de piel, lenguaje, costumbres, entre otros.

Esto, deberá ser incorporado y aceptado en base a la ética, ya que, la ética potencia a un trabajo técnico conceptualizándolo en calidad, porque si bien es cierto, la productividad de un negocio se subordina a través de la ética

Anexo 11 (Estatuto de la UISRAEL)

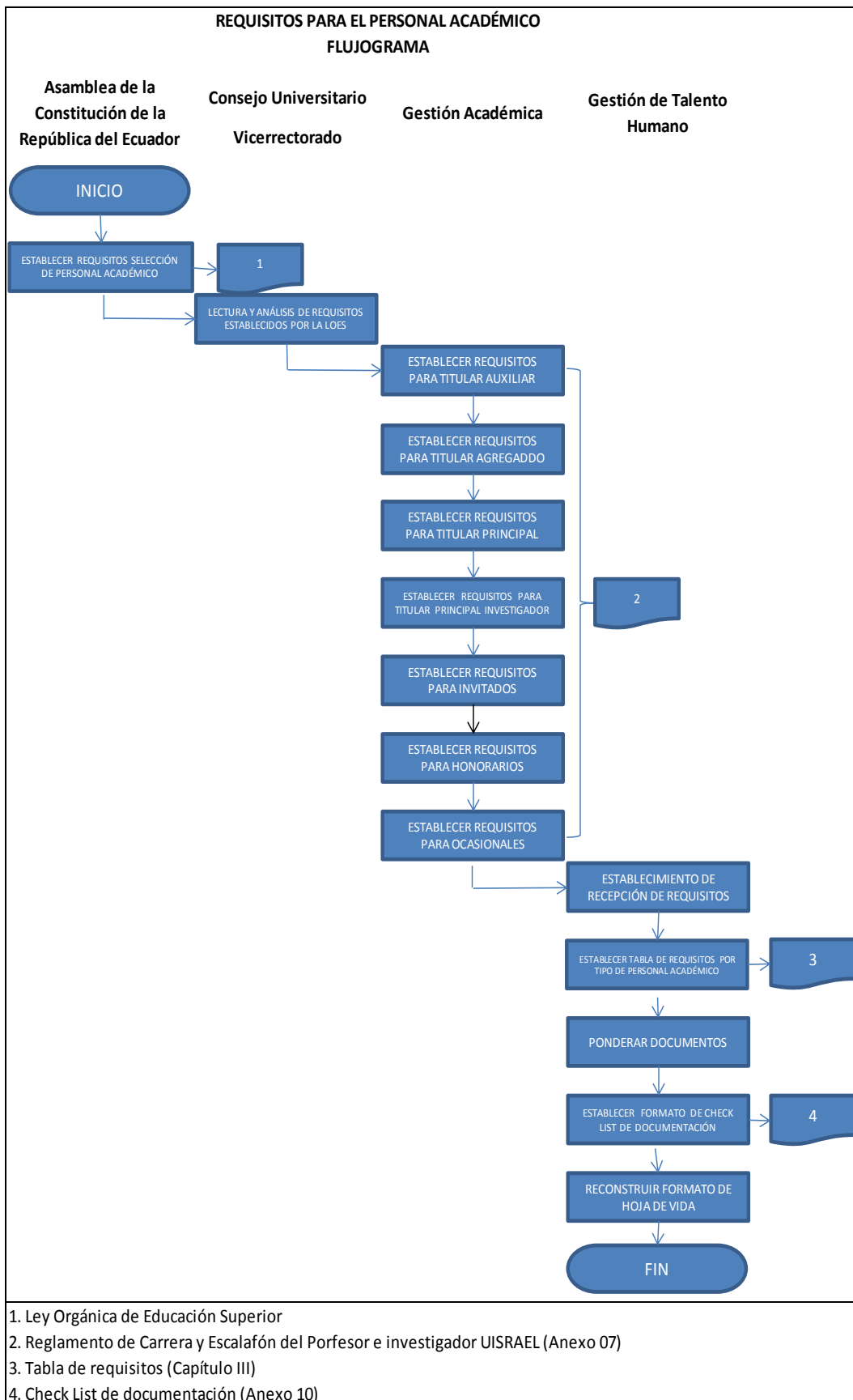
El proceso de selección de personal, motivará al perfeccionamiento y mejoramiento de procedimientos de actividades a seguir, para determinar y elegir al mejor personal académico, con las competencias y requisitos establecidos, para un servicio satisfactorio de educación a nivel superior y así, de esta manera llegar a un impacto positivo dentro y fuera de la UISRAEL.

A continuación se presenta el sub – proceso y flujograma de acuerdo a los requisitos para el ingreso del personal académico de la UISRAEL



**Mapa: 003** (Sub – Proceso de Requisitos para la selección del personal académico)

**Realizado por:** Rosa Baldeón



**Figura: 006** (Flujograma de los requisitos para la selección del personal académico)

**Realizado por:** Rosa Baldeón



### 3.3.1.4. INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO

#### 3.3.1.4.1. Ingreso a la carrera por concurso público de merecimientos y oposición

Art. 31.- para el ingreso a un puesto de personal académico titular en una institución de Educación Superior pública o particular se convocará al correspondiente concurso público de merecimientos y oposición. El concurso evaluará y garantizará la idoneidad de los aspirantes y su libre acceso bajo los principios de transparencia y no discriminación. Se aplicarán acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

(Gento, 1998)(Constitución, 2008)

De acuerdo a lo que indica el Reglamento, el concurso público de merecimientos y oposición, tendrá que realizarlo, los candidatos para personal académico titulares, como son: titular auxiliar, titular agregado, titular principal y titular principal investigador.

Este concurso será habilitado para cualquier profesional con sus competencias, sin discriminación alguna, es decir, es un acto en el cuál cualquier persona capacitada puede presentarse con los debidos requisitos que requiere la UISRAEL, basado en lo que estipula la Ley.

El concurso público de merecimientos y oposición mantendrá dos fases:

FASE	PARÁMETROS	PESO
<b>Merecimientos</b>	Instrucción Experiencia Capacitación Publicaciones	40%
<b>Oposición</b>	Presentación y exposición Dominio y fluidez del tema Expresión corporal Organización e imagen Uso de las TIC's	60%

**Tabla:** 006 (Cuadro de parámetros por las fases de merecimientos y oposición)

**Realizado por:** Rosa Baldeón

**Fuente:** Universidad Tecnológica Israel

1. “Fase de méritos.- consiste en el análisis, verificación y calificación de los documentos presentados por las y los aspirantes, conforme a los establecido en este Reglamento y en la normativa interna de la institución de Educación Superior”. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

(Orue, 2004)(Ferreira, 2002)

Es decir, que en la fase de méritos para un concurso público, la evaluación de los aspirantes, se presentará de acuerdo a la instrucción académica, la experiencia y la capacitación adquirida.

En la instrucción académica, se verifican los estudios y títulos obtenidos, que en cierto modo deben ser de estudios mínimos de cuarto nivel como maestrías o su equivalente o de un nivel más alto como es el doctorado como PhD<sup>8</sup> o sus equivalentes.

En la experiencia, se evalúa los conocimientos, habilidades, participaciones y vivencias adquiridas y emitidas, de acuerdo a la enseñanza, en otras instituciones de Educación Superior.

En la capacitación, se determina el perfeccionamiento de la persona, donde interviene el aprendizaje, actualización de conocimientos, pensando en el mejoramiento personal, profesional y académico del docente para el desarrollo de nuevas habilidades y enfoque a la productividad.

En las publicaciones, se determina a través de los trabajos de investigación que ha desarrollado por el aspirante, ya sea en revistas indexadas, locales o internacionales, libros, reportajes, editoriales, entre otros.

Ésta información será demostrada e identificada con la hoja de vida y documentación de respaldo del aspirante o candidato para que sea evaluada por parte de la Gestión Administrativa y de Talento Humano, en coordinación por lo establecido por la Gestión Académica

---

<sup>8</sup> Título que recibe un graduado del más alto nivel de los estudios de Universitarios de Posgrado.

Anexo 12 (Acta de concurso público por méritos)

2. “Fase de oposición.- constará de pruebas teóricas y prácticas, orales y escritas, así como de la exposición pública de un proyecto de investigación, creación o innovación, que haya dirigido o en el que haya participado. La fase de oposición deberá tener un peso de entre el cincuenta y sesenta por ciento del total de la calificación en el concurso.”. (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

(Pérez & López, 2004)

De acuerdo a lo indicado por el Reglamento, se determina, que la fase de oposición, está directamente enfocada a la demostración de conocimientos adquiridos por parte del aspirante, ya sea con pruebas escritas o a la vez con clases demostrativas.

Las pruebas escritas o pruebas técnicas, se enfocan a la demostración cognoscitiva del candidato como personal académico, para de esta manera, saber su habilidad y destreza que tiene, para contestar o responder a un sin número de preguntas escritas relacionadas al área de conocimientos a efectuarse.

Mientras que en la clase demostrativa, se enfoca a la verificación de cualidades y aptitudes que tiene, el dominio del tema tratado, cual es su fluidez al explicar, sus expresiones físicas, sin dejar de lado la organización que tiene para presentar su tema de acuerdo al área de conocimientos establecida, la imagen física que lo caracteriza y el uso adecuado que tiene con las TIC's<sup>9</sup>.

Ésta verificación de conocimientos estará a cargo única y exclusivamente por los miembros que conformen las evaluaciones para las clases demostrativas de los aspirantes a docentes en la UISRAEL, con la ponderación y puntuación que se otorgue a los lineamientos establecidos por parte de la Gestión Académica de la Institución.

Anexo 13 (Acta de concurso público por oposición individual)

Anexo 14 (Acta de concurso público por oposición general)

---

<sup>9</sup> Tecnologías informáticas especializadas

#### **3.3.1.4.2. Solicitud y aprobación del concurso público de merecimientos y oposición**

Art. 32.- El concurso público de merecimientos y oposición para ingresar en la carrera académica será autorizado en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares por el órgano colegiado académico superior, a solicitud de la unidad académica correspondiente, siempre que exista la necesidad académica y se cuente con los recursos presupuestarios suficientes.(Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

El Art 32 de este Reglamento, indica que el órgano superior de las instituciones de Educación Superior y por ende de la UISRAEL, es quién determinará o establecerá dicha solicitud para la aprobación o negación del concurso público de merecimientos y oposición.

Ésta planificación académica se establecerá, de acuerdo a los requerimientos o eliminación de personal docente que se solicite en las carreras de la Institución, a través de los respectivos Coordinadores de Carrera.

Éste requerimiento o solicitud se lo hace previa verificación de necesidad de requerir o eliminar un puesto o personal docente, tomando en consideración el presupuesto de la Institución, para que de paso a su aprobación.

Anexo 15 (Acta de autorización de concurso público de méritos y oposición)

#### **3.3.1.4.3. Convocatoria al concurso público de merecimientos y oposición**

“Art. 33.- Una vez autorizado el concurso público de merecimientos y oposición, el órgano establecido en los estatutos de las instituciones de Educación Superior realizará la convocatoria correspondiente”.(Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

El Reglamento indica que, previa aprobación de que se lleve a cabo un concurso público de merecimientos y oposición por parte del Consejo Superior de la UISRAEL, se puede proceder a realizar la correspondiente convocatoria.

Ésta convocatoria se procederá, para el llamado y citación al personal docente que desee formar parte de la Institución, para que se pueda presentar y pueda ofrecer sus conocimientos a los estudiantes, demostrándolos en primera instancia en el concurso antes indicado de acuerdo a las dos fases de merecimientos y oposición muy importantes para su evaluación.

Para los fines de efectuación y publicación de la convocatoria, será encargada la Gestión de Comunicación, una vez estipulado su contenido por parte de la Gestión Académica y la Gestión Administrativa y Talento Humano

Anexo 16 (Modelo de convocatoria a concurso público de méritos y oposición)

Las instituciones de Educación Superior particulares realizarán los concursos de conformidad con su estatuto, y difundirán la convocatoria como mínimo por dos medios de comunicación masiva, su página web institucional y la red electrónica de información que establezca la SENESCYT<sup>10</sup>, a través del SNIESE<sup>11</sup>.(Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

Previo a lo estipulado por la Gestión Administrativa, se procede a realizar la convocatoria para el concurso público de merecimientos y oposición de acuerdo a la planificación académica.

Ésta convocatoria debe ser difundida en dos medios de comunicación masiva, como pueden ser canales de televisión, difusión radial y redes sociales, que harán que la sociedad en general pueda ver la convocatoria y exista la presentación de las personas interesadas a personal académico de la Institución.

A la vez, ésta convocatoria debe ser difundida en la página web de la Institución: [www.uisrael.edu.ec](http://www.uisrael.edu.ec), para que de esta manera, los aspirantes, puedan revisar la información pertinente acerca de la convocatoria al concurso.

De igual manera, la convocatoria del concurso, debe ser difundida a través de las redes electrónicas autorizadas por la SENESCYT, a través del SNIECE: <http://www.sniese.gob.ec/web/guest>, a través del sub link de Concurso Público de

---

<sup>10</sup>Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

<sup>11</sup>Sistema Nacional de Información de la Educación.

merecimiento y oposición para acceder a titularidad de cátedra:  
<http://www.sniese.gob.ec/web/10156/35>.

Anexo 17 (Medios para convocatoria de concurso público de méritos y oposición)

Una vez realizada la correspondiente convocatoria para el concurso público de merecimientos y oposición, y que ya se de la fecha para el concurso, los aspirantes que quieran formar parte de personal docente de la UISRAEL, deberán acercarse a la Institución a entregar los requisitos necesarios para que sean tomados en consideración para el concurso propuesto y a la vez deberán llenar una solicitud para presentarse al concurso para la fase de merecimientos a cargo de la Gestión Administrativa y de Talento Humano.

Con esto, se dará paso a la emisión de un acta de aprobación para la presentación al concurso para la fase de oposición con la clase demostrativa, indicando el horario en que debe asistir al mismo, por parte de la Gestión Administrativa y de Talento Humano en coordinación de la Gestión Académica.

Anexo 18 (Solicitud para presentación de concurso público de méritos y oposición)

Anexo 19 (Acta de aprobación para presentación concurso público de méritos y oposición)

#### **3.3.1.4.4. Contenido de la convocatoria**

Art. 34.- La convocatoria del concurso público de merecimientos y oposición incluirá los requisitos, la categoría, el área de conocimiento en que se ejercerán las actividades académicas, el tiempo de dedicación y la remuneración del puesto o puestos que se ofertan, así como el cronograma del proceso e indicación del lugar de acceso a las bases del concurso.(Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

De acuerdo a lo que indica el Reglamento, la convocatoria del concurso público de merecimientos y oposición, debe tener una serie de requisitos e información acerca del concurso.

Los requisitos van de acuerdo a la oferta de personal docente establecidos anteriormente, de acuerdo al área de conocimiento que se requiera en la Institución, en la cual, el aspirante va a ejercer las actividades académicas.

A la vez, se debe establecer la categoría en la que se encuentra la Institución de acuerdo a las evaluaciones de Universidades, emitidas por parte de los entes reguladores del Estado.

Aparte de ésta información, se deberá difundir el tiempo de dedicación que deberá ejercer en la Institución el aspirante a personal docente, a la vez la remuneración que será cancelada por sus servicios de docencia.

Con toda la información indicada, es necesario que se establezca la dirección del lugar al cual se tendrán que acercar los aspirantes al cargo de personal docente de la Institución, que es en el caso de la UISRAEL en la Sede Matriz de la Institución, ubicada en la Av. Francisco Pizarro E4-142 y Av. Francisco de Orellana, diagonal al Colegio Militar Eloy Alfaro.

#### **3.3.1.4.5. Duración máxima del concurso público de merecimientos y oposición**

Art. 35.- Ningún concurso público de merecimientos y oposición durará más de dos meses, contados desde su convocatoria hasta la publicación de sus resultados. Este plazo no incluye los términos contemplados en el artículo sobre la impugnación de resultados.(Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

Las indicaciones del Reglamento, especifican que el concurso público de merecimientos y oposición, no debe durar más de dos meses en el desarrollo del mismo.

Es decir, que el concurso tendrá vigencia de 60 días para llevarse a cabo el mismo, de acuerdo al área de conocimiento ofertada y fechas de acuerdo a la planificación académica establecida.

Esto indica que, los dos meses incluyen desde la fecha de convocatoria, el proceso del mismo, la evaluación de documentación, pruebas técnicas y clases demostrativas, la calificación y por ende la entrega de resultados del mismo.

Pero a la vez, el Reglamento indica que dentro de estos dos meses que dure el proceso del concurso público de merecimientos y oposición, no se encuentra incluida su impugnación de acuerdo a los resultados obtenidos en caso de que lo hubiere por parte del o los aspirantes al cargo de personal docente.

#### **3.3.1.4.6. Atribuciones de la Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición**

Art. 37.- La Comisión de Evaluación de los Concursos de Merecimientos y Oposición actuará con total independencia y autonomía, garantizará e implementará todas las fases del concurso público de merecimientos y oposición, para lo cual deberá evaluar a los postulantes, solicitar documentación adicional para verificar el cumplimiento de los requisitos, y notificar con los resultados del concurso al postulante y al órgano colegiado académico superior entre otras atribuciones que defina la institución de Educación Superior.(Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

El Art. 37, indica que los miembros involucrados en el concurso público de merecimientos y oposición, tienen el pleno derecho de la evaluación pertinente de la documentación, conocimientos y desenvolvimiento del aspirante en el desarrollo del concurso en sí.

Ésta evaluación, se desarrollará independientemente y libremente de la persona que sea quién este de aspirante a cargo de personal docente, demostrando su total transparencia en su evaluación.

Es por eso, que tienen la libertad de solicitar la documentación necesaria o la verificación de evidencias para que el proceso del concurso, sea íntegro es las decisiones tomadas y calificaciones del caso.

Los resultados a través de las actas de evaluación del proceso del concurso público de merecimientos y oposición, deberá ser entregado a la Gestión Administrativa y de Talento Humano, para su revisión en coordinación con la Gestión Académica y determinar la resolución del candidato más idóneo para el cargo requerido en el área de conocimiento solicitado.



### **3.3.1.4.7. Vinculación del personal académico**

Art 39.- Una vez determinado el ganador del concurso, el órgano colegiado académico superior de las universidades y escuelas politécnicas o la máxima autoridad ejecutiva de los institutos y conservatorios superiores, notificará el resultado a efectos de la aceptación del nombramiento definitivo y de la posesión del cargo en las instituciones públicas, o la suscripción del contrato en las instituciones particulares.(Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

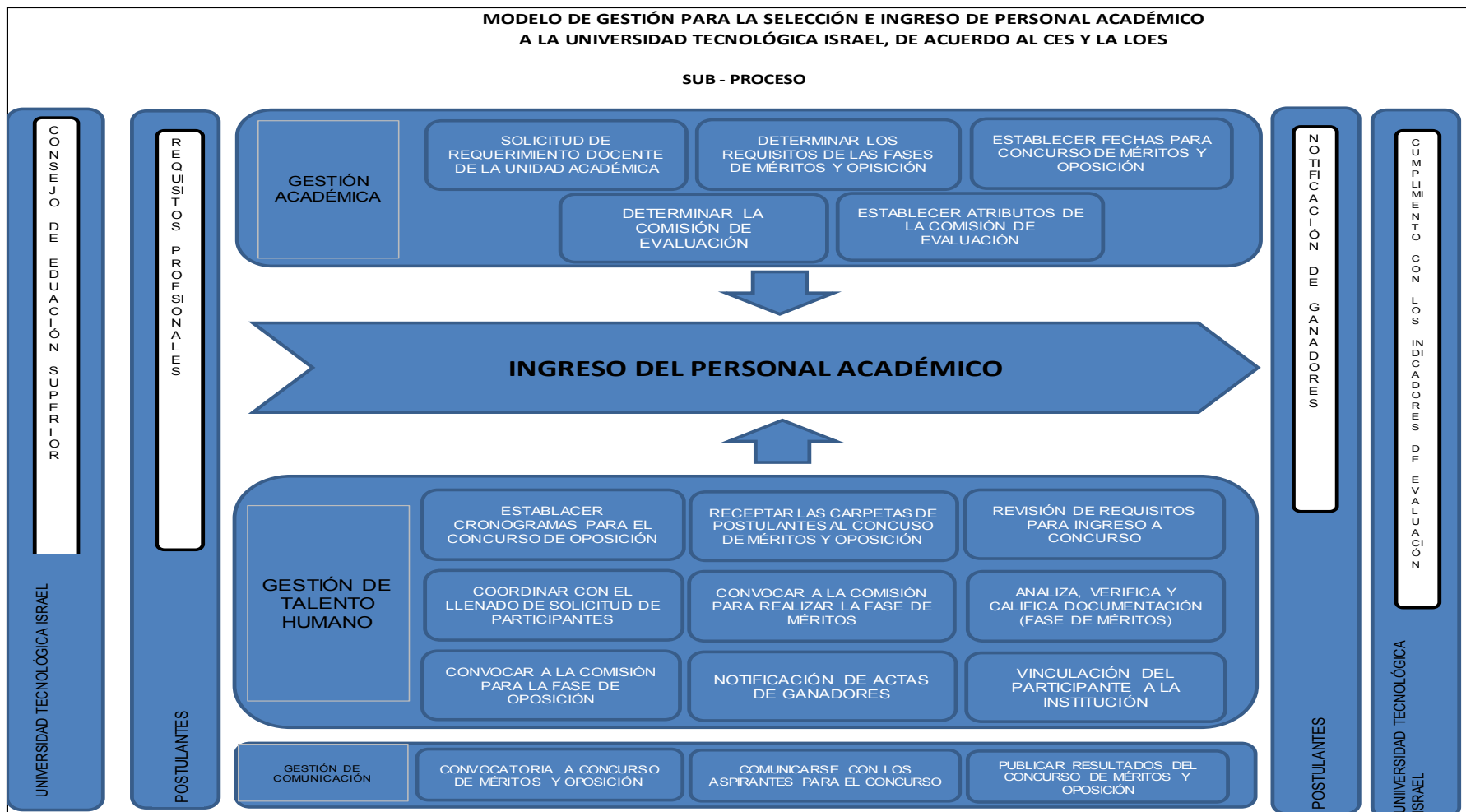
El Reglamento indica que, una vez realizadas las evaluaciones correspondientes del caso, con el proceso final del concurso público de merecimientos y oposición, la Gestión de Talento Humano, en coordinación de la Gestión Académica, estará a cargo de verificación la información obtenida por parte de estos miembros involucrados en el concurso.

Es así, que una vez culminado el proceso respectivo del concurso, se determinará la elección correspondiente de los candidatos más aptos e idóneos al cargo de personal docente.

Con esta verificación, se dará paso a la elaboración de un acta de notificación de ganadores del concurso de méritos y oposición, aspirantes a personal académico de acuerdo a datos obtenidos.

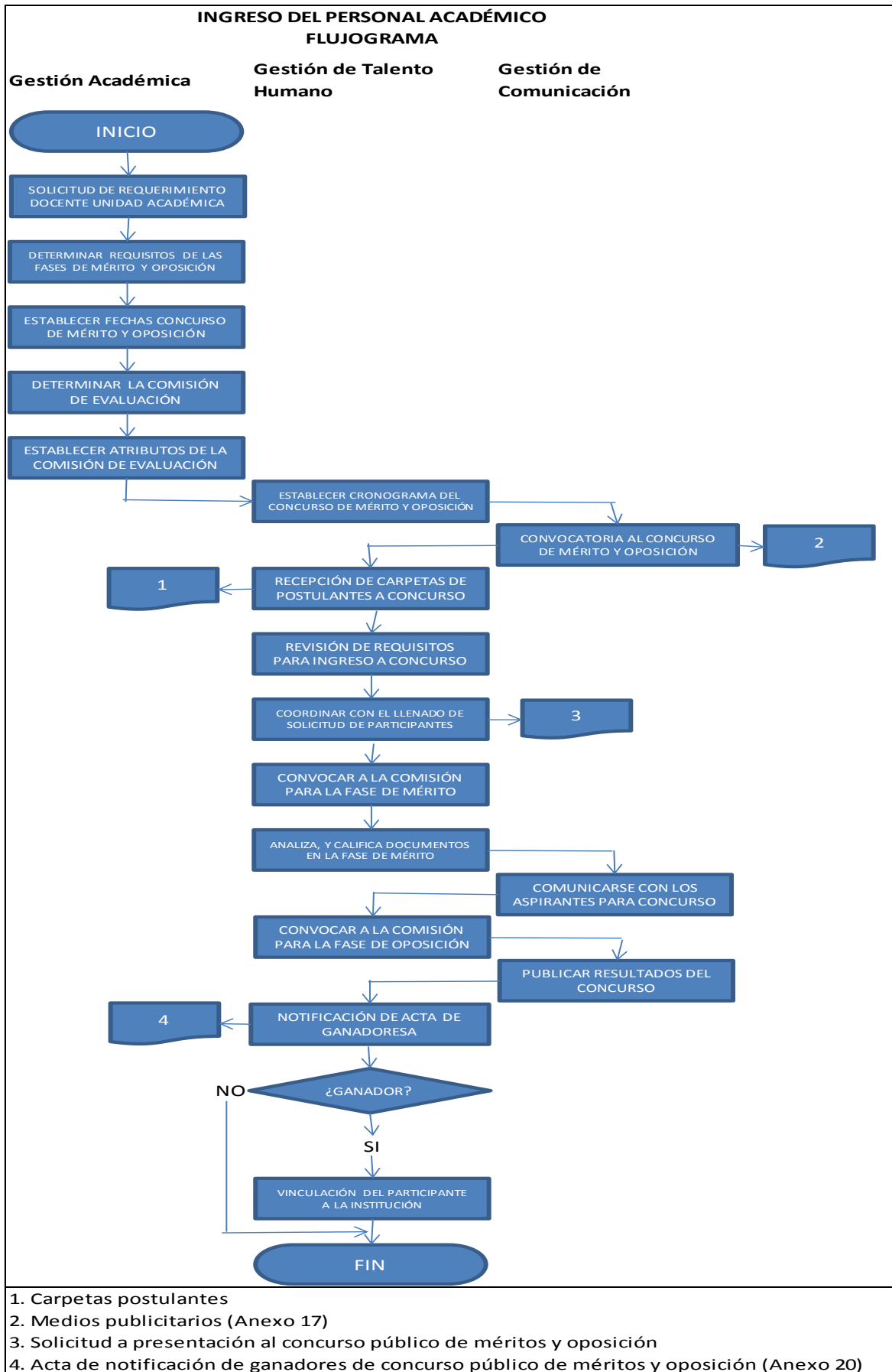
Anexo 20 (Acta de notificación de ganadores de concurso público de méritos y oposición)

A continuación se presenta el sub proceso y flujograma correspondiente de acuerdo al ingreso de personal académico por concurso público de merecimientos y oposición.



**Mapa:** 004 (Sub – Proceso del ingreso del personal académico)

**Realizado por:** Rosa Baldeón



**Figura:** 007 (Flujograma del ingreso del personal académico)

**Realizado por:** Rosa Baldeón

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

- Se determina que no existen procesos de la UISRAEL, con respecto a la selección de personal académico, o no se encuentran bien definidos, ya que las actividades y procedimientos se encuentran en desorden.
- No existen algunas de las debidas notificaciones escritas, que se debería realizar por cada actividad académica que se realice en la Institución.
- La creación y supresión de puestos del personal académico y su selección, no está debidamente esclarecida a través de una planificación académica y revisión de este requerimiento por los coordinadores de Carrera.
- No existe un correcto cronograma para el proceso y desarrollo para el ingreso del personal académico a través de un concurso público de merecimientos y oposición, para la verificación de la documentación en la fase de merecimientos y la clase demostrativa en la fase de oposición, por lo que se distorsionan las fechas establecidas.
- Se concluye que la correcta planificación académica que debería ser dirigida por la Gestión Académica de la UISRAEL, junto con la Gestión Administrativa y de Talento Humano, tomando en consideración las Leyes y normativas establecidas por la LOES y el CES, mejorará la obtención de un personal docente capacitado con las competencias necesarias para el desarrollo académico en la enseñanza de Educación Superior de calidad para la sociedad en general.

### **RECOMENDACIONES**

- Que la UISRAEL, tome en consideración a seguir y poner en práctica los procesos planteados con respecto al ingreso y selección del personal académico, establecido por el Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior.

- Elegir al mejor candidato para formar parte como personal académico con las competencias personales, profesionales y académicas para la educación eficiente, efectiva y eficaz en la UISRAEL.
- Llevar a cabo una selección de personal académico idónea en los próximos años.
- Cumplir con la Normativa y Leyes establecidas por el Estado, para que exista una base reglamentaria de pasos a seguir, para que cada vez la productividad de las empresas e instituciones se cumplan de mejor manera para el desarrollo común de la Institución y del país.
- Establecer la buena educación, con profesionales de calidad, ya que ésta posee importancia para el desarrollo académico del país, tomando en consideración que los futuros profesionales serán quienes obtengan rendimiento para que el país sea competente frente a otros países.
- Mejorar la evolución académica de la Institución, demostrando calidad en la docencia, mediante la coordinación de un proceso para el ingreso y selección del personal académico, a través de la LOES y el CES

# BIBLIOGRAFÍA

2008, A. c. (2008). *Constitución Nacional de la República del Ecuador*. Ecuador: Asamblea Nacional

Aliaga, S. (04 de 03 de 2012). *wordpress.com*. Obtenido de <http://santiagowalteraliagaolivera.files.wordpress.com/2012/03/4-taxonomia-de-bloom1.pdf>

Alles, M. (2003). *Elija al mejor. Como entrevistar por competencias*. Buenos Aires: GRANICA S.A.

Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: GRANICA S.A.

Alles, M. (2007). *Gestión por competencias: El diccionario*. Buenos Aires: GRANICA S.A.

Ansorena, A. (1996). *15 Pasos para la selección de personal con éxito*. España: Hurope S. L.

Anuies. (2004). *Evaluación del desempeño del personal académico: Análisis y propuesta de metodología básica*. México: Colección de la Biblioteca de Educación Superior.

*Asamblea Nacional constituyente del Ecuador*. (s.f.). Ecuador.

Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: ESIC EDITORIAL.

Bloom, B. (2000). Taxonomía de Bloom para la Era digital. *Perspectivas: Revista trimestral de educación comparada*, 423 - 432.

Bunge, M. (2000). *La investigación científica*. Barcelona: Siglo XXI editores S.A.

Camacho, R. (s.f.). Obtenido de <http://www.slideshare.net/racamachop/simbologa-ansi-y-asme>

Cascante. (2003).

Constitución. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea.

Covey, S. (1998). *7 Hábitos de la gente altamente efectiva*.

Crespo, T., López, J., J., P., & F., C. (2003). *Administración de empresas*. España: Mad S. L.

Chang, R. (1996). *Mejora continua de procesos, Guía práctica para mejorar procesos y lograr resultados medibles*. EDICIONES GRANICA S.A.

Chiavento, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. México: MsGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. Novena edición.

Echevarria, J. (2004). *Manual de Valoración de puestos y calificación de méritos*. Barcelona: Editorial Deusto.

Escamilla, A. (2008). *Las competencias básicas: Claves y propuestas para el desarrollo en los centros*. Barcelona: GRAÓ.

- Estebaranz, A. (1994). *Didáctica e Innovación Curricular*. España: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Fernandez, M. (1962). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Ediciones Diaz de Santos.
- Fernandez, M. (2003). *El control fundamento de la Gestión por procesos y la calidad total*. Madrid: ESIC.
- Ferreira, A. (2002). *La provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- García, B. (2006). *Gerencia de Procesos para la Organización y el control interno de empresas de salud*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- García, M., Hierro, E., & Jimenez, J. (2001). *Selección de personal. Sistema Integrado. 2da edición*. Madrid: ESCIC Editorial.
- Gento, S. (1998). *Gestión y supervisión de centros educativos*. EUNED.
- Gordillo, A. (2003). *Tratado de derecho administrativo, Parte general*.
- Himmelbalu, D. y. (1992). *Análisis y Simulación de Proceso*. Editorial Reverté.
- Hitt, M. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- ISO, 9. (s.f.). *NORMA INTERNACIONAL*. Ginebra.
- Juran, J. (1996). *Juran y la calidad por el diseño*. Madrid: Ediciones Diaz de Saltos S.A.
- Krajewski, L. (2000). *Administración de Operaciones. Estrategia y Análisis. 5ta Edición*. México: Perason Educación.
- LOES. (2008). *Ley Orgánica de Educacion Superior*. Ecuador.
- López, A. (2006). *El currículo en la educación superior. Un enfoque postmoderno basado en competencias*. México: Publicaciones Cruz O. S.A.
- López, J. (2005). *Planificar la formación con calidad*. Madrid: CISPRAXISS S.A.
- Mañú, J. (2011). *Docentes competentes: por una educación de calidad*. España: NARCEA S.A.
- Martínez, S. V. (2000). *Simulación de procesos en Ingeniería Química*. México: Editorial Plaza y Valdes.
- Mastache, A. (2007). *Formar personas competentes. Desarrollo de competencias tecnológicas y psicológicas*. Buenos Aires: Noveduc libros.
- Medina, A. (2005). *Gestión por procesos y creación de valor público. UN enfoque analítico*. Santo Domingo: INTEC.
- Mejía, B. (2006). *Gerencia de procesos para la organización y el control interno de empresas de salud*. ECOE-Ediciones.

- Ortiz, J., Rendón, M., & Atehortúa, J. (2012). *Score de competencias. Cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Scores" asociado a los procesos clave de su negocio*. Colombia.
- Orue, J. (2004). *Manual de valoración de puestos y calificación de méritos*. España: Deusto.
- Pérez, J. A. (2010). *Gestión por procesos*. ESIC EDITORIAL, Cuarta Edición.
- Pérez, J., & López, V. (2004). *Cómo afecta el nuevo reglamento de acceso a las oposiciones de maestros*. España: Mad S. L.
- Pérez, V. (2008). *Competitividad empresarial: un nuevo concepto*.
- Prieto, L. (1998). *Ley, principios, derechos*. Madrid: DIKINSON S.L.
- Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior*. (s.f.). Ecuador.
- Saracho, J. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. Santiago: RIL Editores.
- Tejada, B. (2007). *Administración de servicios de alimentación: calidad, nutrición, productividad y servicios*. Colombia: Universidad de Antioquía.
- Universidad Tecnológica Israel*. (1999). Ecuador.
- Valenzuela, B., & Ortiz, M. (2004). *Análisis de Puestos de Trabajo*. México: Mora - Cantúa Ediciones S.A.
- Vila, R. (2008). *La competencia comunicativa intercultural: Un estudio en el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria*. España: MEPSYD.
- Werther, B. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Zubiría, J. (2006). *Las competencias argumentativas. La visión desde la educación*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.



# ANEXOS



# REGISTRO OFICIAL

## ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Dr. Jamil Mahuad Witt  
Presidente Constitucional de la República

### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Año II -- Quito, Martes 16 de Noviembre de 1999 -- N° 319

EDMUNDO ARIZALA ANDRADE  
DIRECTOR ENCARGADO

Teléfonos: Dirección: 282 - 564 --- Suscripción anual: s/. 750.000  
Distribución (Almacén): 583 - 227 --- Impreso en la Editora Nacional  
4.000 ejemplares -- 32 páginas -- Valor s/. 3.000

### SUMARIO:

	Págs.		Págs.
<b>FUNCION LEGISLATIVA</b>		<b>FUNCION JUDICIAL:</b>	
<b>LEY:</b>		<b>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA</b>	
<b>PRIMERA SALA DE LO PENAL:</b>			
99-42 Ley de Creación de la Universidad Tecnológica Israel .....	2	Recursos de casación en los juicios seguidos por las siguientes personas:	
<b>FUNCION EJECUTIVA</b>		288-97-MS Julio César Medina Jaramillo en contra de Maria Laura Cuenca Paccha y otro .....	22
<b>DECRETO:</b>		315-97-MV Filanbanco S.A. en contra de Manuel Sempértegui Campi .....	22
1457 Dispónese que los decretos ejecutivos relacionados con la estructura orgánico funcional y con la organización administrativa de los ministerios de Trabajo y Recursos Humanos y de Bienestar Social, quedarán derogados el momento en que el Ministro de Trabajo y Acción Social expida la estructura orgánico funcional del Ministerio a su cargo .....	3	321-97-MS Marina Deifilia Cuenca Montoya en contra de Carlos Eugenio Guazha Aguilar ...	24
<b>ACUERDOS:</b>		03-98-OR Ministro Fiscal General en contra de Joffre Gregorio Mendoza Macias .....	24
<b>MINISTERIOS DE COMERCIO Y DE SALUD:</b>		09-98-MV Ministro Fiscal General en contra de Flora Lastenia Villazhagñay Romero .....	25
Revisanse y/o niéganse las revisiones de precios de venta al público de los productos farmacéuticos elaborados por las siguientes empresas:		15-98-MS Maria de los Angeles Hidalgo Villalta en contra de Rosa Marina Garzón Orellana .....	27
DI-417-DCPM Grunenthal Ecuatoriana Cia. Ltda. ....	3	67-98-AG Isaac Rodrigo Sanmartin Roa en contra de Leoncio Modesto Briceno Salazar .....	28
DI-418-DCPM Calox Ecuatoriana S.A. ....	8	85-98-MS Ministro Fiscal General en contra de Luis Guillermo Izquierdo Daza .....	29
DI-419-DCPM Novartis Ecuador S.A. ....	10	91-98-JO Maria Alejandrina Sánchez Calapiña en contra de Miguel Angel Siza y otros .....	30
DI-420-DCPM Glaxo Wellcome S.A. Ecuador .....	15	109-98-AG Maria Martha Rodriguez Martinez en contra de Paulina Villarreal y otra .....	31
DI-421-DCPM Medicamenta Ecuatoriana .....	19		

N° 99-42

**EL CONGRESO NACIONAL****Considerando:**

Que es obligación del Estado impulsar el funcionamiento de instituciones de educación superior con alta calidad técnica, científica y humana que permitan el desarrollo regional;

Que los promotores y directivos del Instituto Tecnológico Israel y del Instituto Tecnológico Italia, han cumplido con los requisitos que mandan la Constitución Política de la República y el artículo 7 de la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas;

Que este futuro centro de educación superior cuenta con una adecuada infraestructura física, tecnológica, académica y de recursos humanos, para el cumplimiento de sus fines;

Que el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas ha emitido el informe favorable al proyecto de creación de la Universidad Tecnológica Israel, con fecha 18 de noviembre de 1998, por cuanto ha cumplido con los requisitos establecidos en la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

**LEY DE CREACION DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

Art. 1.- De conformidad con el artículo 76 de la Constitución Política de la República, créase la Universidad Tecnológica Israel, como institución de derecho privado, sin fines de lucro, con personería jurídica, con autonomía académica, administrativa y financiera. Sus actividades se regularán de conformidad con lo que dispone la Constitución Política de la República, la Ley, el Estatuto de la Universidad y la reglamentación que se dicte en el marco jurídico sobre la materia.

Art. 2.- La Universidad Tecnológica Israel, tendrá su domicilio principal en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, provincia de Pichincha.

Art. 3.- La Universidad Tecnológica Israel, para el cumplimiento de sus finalidades contará con las siguientes facultades, escuelas y un programa especializado:

**FACULTAD DE SISTEMAS E INFORMÁTICA**, que estará integrada por las escuelas de Sistemas Informáticos, Sistemas Digitales e Informática Educativa.

**ESCUELA DE SISTEMA INFORMÁTICOS**, que ofrecerá las siguientes carreras: Técnico Programador, Tecnólogo Analista de Sistemas e Ingeniería en Gerencia de Sistemas.

**ESCUELA DE INFORMÁTICA EDUCATIVA**, que ofrecerá las siguientes carreras: Técnico Programador de Software Educativo, Tecnólogo en Informática Educativa e Ingeniero en Informática Educativa.

**FACULTAD DE ADMINISTRACION Y COMUNICACION VISUAL**, que estará integrada por las escuelas de Administración de Empresas y la Escuela de Diseño Gráfico.

**ESCUELA DE ADMINSTRACION DE EMPRESAS**, que ofrecerá las siguientes carreras: Técnico en Administración de Empresas, Tecnólogo en Administración de Empresas e Ingeniería en Administración de Empresas.

**ESCUELA DE DISEÑO GRAFICO**, que ofrecerá las siguientes carrera: Técnico Superior en Diseño Gráfico, Tecnólogo en Diseño Gráfico y Licenciado en Diseño Gráfico.

**PROGRAMA ACADEMICO PARA CARRERAS TECNICAS**, que ofrecerá la siguiente titulación: Pedagogos para Carreras Técnicas con Discapacidades.

Art. 4.- El patrimonio de la Universidad Tecnológica Israel estará constituido por:

- Todos los bienes que actualmente son de propiedad del Instituto Tecnológico Israel;
- Los bienes muebles e inmuebles que entregaran en comodato los patrocinadores, de acuerdo al compromiso protocolizado, en fecha 28 de julio de 1999, en la Notaria Sexta de la ciudad de Quito;
- Los bienes de distinta naturaleza que adquiera en el futuro a cualquier título;
- Los derechos que recaude por la prestación de sus servicios; y,
- Los bienes y recursos provenientes de legados y donaciones que le hicieren, a cualquier título, personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras.

La Universidad Tecnológica Israel no podrá participar de rentas provenientes del Presupuesto General del Estado.

Art. 5.- La Universidad Tecnológica Israel cobrará matrículas, pensiones y otros emolumentos en moneda nacional vigente.

Art. 6.- La Universidad Tecnológica Israel concederá becas en un porcentaje equivalente o superior al diez por ciento (10%) de alumnos matriculados de acuerdo con su Reglamento.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** El promotor y gestor de la creación de la Universidad Tecnológica Israel, Dr. Vinicio Moreno Armas, de conformidad con esta Ley será el encargado del Rectorado y estará obligado a convocar a la Asamblea Universitaria dentro de los noventa (90) días posteriores a la promulgación de esta Ley.

**SEGUNDA.-** El Consejo Universitario de la Universidad Tecnológica Israel que se designe de conformidad con la Ley dentro de los sesenta (60) días posteriores a su conformación elaborará el estatuto de la misma que será sometido a la respectiva aprobación por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas.

**TERCERA.-** Para su organización la Universidad Tecnológica Israel se sujetará a las disposiciones pertinentes del Estatuto de la Universidad Católica de Quito, en todo aquello que fuere aplicable, hasta que entre en plena vigencia el Estatuto de la Universidad Tecnológica Israel. El Rector encargado, de conformidad con los estatutos vigentes, convocará a elecciones de autoridades, en el plazo máximo de ciento veinte (120) días.

**CUARTA.-** En el lapso de seis (6) años la Universidad Tecnológica Israel no podrá impartir cursos para graduar a egresados de otras universidades en las carreras contempladas en esta Ley, como tampoco en otras carreras.

**QUINTA.-** Solo después de haber egresado cuatro promociones la Universidad Tecnológica Israel podrá impartir cursos de postgrado, sometiéndose a las normas legales y a las resoluciones que sobre el tema establezca el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas.

**DISPOSICION FINAL.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Pleno del Congreso Nacional del Ecuador, a los veinte días del mes de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

f.) Ing. Juan José Pons Arizaga, Presidente.

f.) Ldo. Guillermo H. Astudillo Ibarra, Secretario General.

Palacio Nacional, en Quito, a veinte y ocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

**PROMULGUESE**

f.) Jamil Mahuad Witt, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- LO CERTIFICO:

f.) Juan Pablo Aguilar, Asesor de la Presidencia de la República.

N° 1457

**Jamil Mahuad Witt  
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA  
REPUBLICA**

**Considerando:**

Que se han expedido algunos decretos ejecutivos relacionados con la estructura orgánico funcional y con la organización administrativa de los ministerios de Trabajo y Recursos Humanos y de Bienestar Social;

Que los referidos ministerios se fusionaron en el Ministerio de Trabajo y Acción Social mediante Decreto Ejecutivo 1323, publicado en el Registro Oficial 294 de 8 de octubre de 1999.

Que conforme el artículo 360 de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control, corresponde a los ministros de Estado dictar "los correspondientes reglamentos orgánico funcionales necesarios para el eficiente, efectivo y económico funcionamiento de sus entidades u organismos";

Que en consecuencia, es responsabilidad de los ministros de Estado definir la estructura funcional de sus respectivos ministerios; y,

En ejercicio de la atribución que le confiere el número 9 del artículo 171 de la Constitución Política de la República,

**Decreta:**

Art. 1.- Los decretos ejecutivos relacionados con la estructura orgánico funcional y con la organización administrativa de los ministerios de Trabajo y Recursos Humanos y de Bienestar Social, quedarán derogados el momento en que el Ministro de Trabajo y Acción Social expida la estructura orgánico funcional del Ministerio a su cargo.

Art. 2.- De la ejecución de este Decreto, que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese el Ministro de Trabajo y Acción Social.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, el 9 de noviembre de 1999.

f.) Jamil Mahuad Witt, Presidente Constitucional de la República.

f.) Angel Polibio Chaves, Ministro de Trabajo y Acción Social.

Es fiel copia del original.- LO CERTIFICO.

f.) Juan Pablo Aguilar, Asesor de la Presidencia de la República.

**No. DI-417-DCPM**

**LOS MINISTROS DE COMERCIO EXTERIOR,  
INDUSTRIALIZACION Y PESCA Y DE SALUD  
PUBLICA**

**Considerando:**

Que mediante Ley No. 152, promulgada en el Registro Oficial No. 927 del 4 de mayo de 1992, se creó el Consejo Nacional de Fijación de Precios de Medicamentos de Uso Humano, integrado por los Ministros de Comercio Exterior, Industrialización y Pesca y Salud Pública;

Que de conformidad con el Art. 28 de la Ley de Modernización del Estado, publicada en el Registro Oficial No. 349 de 1993-12-31, el Consejo Nacional de Fijación de Precios de Medicamentos de Uso Humano debe adoptar la resolución que corresponda dentro del término de quince días de ingresada la petición de fijar, revisar o reajustar los precios;

**Universidad Israel**  
TU EDUCACIÓN INSPIRA

**Admisiones abiertas  
para todas las carreras**

**Es hora de empezar  
a cumplir el reto**

**Carreras Universitarias:**

- Diseño Gráfico
- Electrónica y Telecomunicaciones
- Sistemas Informáticos
- Hotelería y Turismo
- Administración de Empresas
- Producción de TV y Multimedia
- Contabilidad y Auditoría (CPA)

**Modalidades de estudio:**  
Presencial  
Semipresencial

**Revalidación de estudios de otras Universidades**

[www.uisrael.edu.ec](http://www.uisrael.edu.ec)

CAMPUS MATRIZ: Fco. Pizarro E4-142 y Av. Orellana (Diagonal al Colegio Militar Eloy Alfaro)  
PBX: 2555-741 ext. 102 - 123 (después de las 18h00 ext. 121)

f t

Fuente: Universidad Tecnológica Israel

Anexo 03.



**UNIVERSIDAD ISRAEL**  
*"Responsabilidad con pensamiento positivo"*  
**REQUERIMIENTO DOCENTE**

Señor:

Vicerrector Académico

Por medio de la presente, Yo ....., Coordinador de la Gestión Académica de Carrera ....., solicito se tramite por medio de Talento Humano, la vacante Docente para dictar la cátedra de: .....

Atentamente,

.....  
 Docente – Coordinador de Carrera

Estimados

Unidad Administrativa Financiera y Talento Humano

Por medio de la presente, solicito se analice la documentación y verifique la disponibilidad de fondos, para realizar la contratación de:....., postulante para dictar cátedra en la Institución.

La propuesta de su carga horaria se encuentra detallada a continuación:

**CARGA HORARIA**

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
07:00-09:00						
09:00-11:00						
11:00-13:00						
16:00-18:00						
18:00-20:00						
20:00-22:00						

**TIEMPO DE DEDICACIÓN**

TIEMPO COMPLETO ..... PERIODO DE CONTRATACIÓN: INICIO .....  
 MEDIO TIEMPO ..... CULMINACIÓN .....  
 S. PROFESIONALES .....

**JUSTIFICATIVO DE LA CONTRATACIÓN:**

.....  
 .....

Número de estudiantes a dictar la cátedra: .....

NOTA: En caso de que vaya a dirigir Taller de Tesis, adjuntar listado de los estudiantes.

Atentamente,

.....  
 Vicerrector Académico

Señor

RECTOR

Por medio de la presente, LA Unidad Administrativa Financiera y Talento Humano, permite poner en su conocimiento que la documentación presentada por el Sr. ...., se encuentra en regla. La remuneración de acuerdo al tipo de contratación es de \$ ....., y la Institución ..... cuenta con los fondos requeridos para la respectiva contratación.

A la espera de su autorización, me suscribo.

Atentamente,

.....  
 Directora UAF/ Talento Humano

Estimados,

Por medio de la presente, el Rectorado Autoriza ..... La contratación de: .....  
 No autoriza.....

Sin otro particular, me suscribo de ustedes,  
*"Responsabilidad con Pensamiento Positivo"*

Mg. René Ceferino Cortijo Jacomino  
RECTOR UISRAEL

## Anexo 04.



**UNIVERSIDAD ISRAEL**  
"Responsabilidad con pensamiento positivo"

### SUPRESIÓN DOCENTE

Señor:

Vicerrector Académico

Por medio de la presente, Yo ....., Coordinador de la Gestión Académica de Carrera ....., solicito se tramite por medio de Talento Humano, la supresión Docente de ....., de la cátedra de: .....

Atentamente,

Docente – Coordinador de Carrera

Estimados

Unidad Administrativa Financiera y Talento Humano

Por medio de la presente, solicito se analice la supresión Docente de ....., de acuerdo a la carga horaria detallada a continuación:

#### CARGA HORARIA

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
07:00-09:00						
09:00-11:00						
11:00-13:00						
16:00-18:00						
18:00-20:00						
20:00-22:00						

#### TIEMPO DE DEDICACIÓN

TIEMPO COMPLETO ..... FECHA DE SUPRESIÓN .....

MEDIO TIEMPO .....

S. PROFESIONALES .....

#### JUSTIFICATIVO DE LA SUPRESIÓN:

Atentamente,

Vicerrector Académico

Señor

RECTOR

Por medio de la presente, LA Unidad Administrativa Financiera y Talento Humano, permite poner en su conocimiento la presente solicitud de supresión de Docente de .....

A la espera de su autorización, me suscribo.

Atentamente,

Directora UAF/ Talento Humano

Estimados,

Por medio de la presente, el Rectorado Autoriza ..... La supresión Docente de:

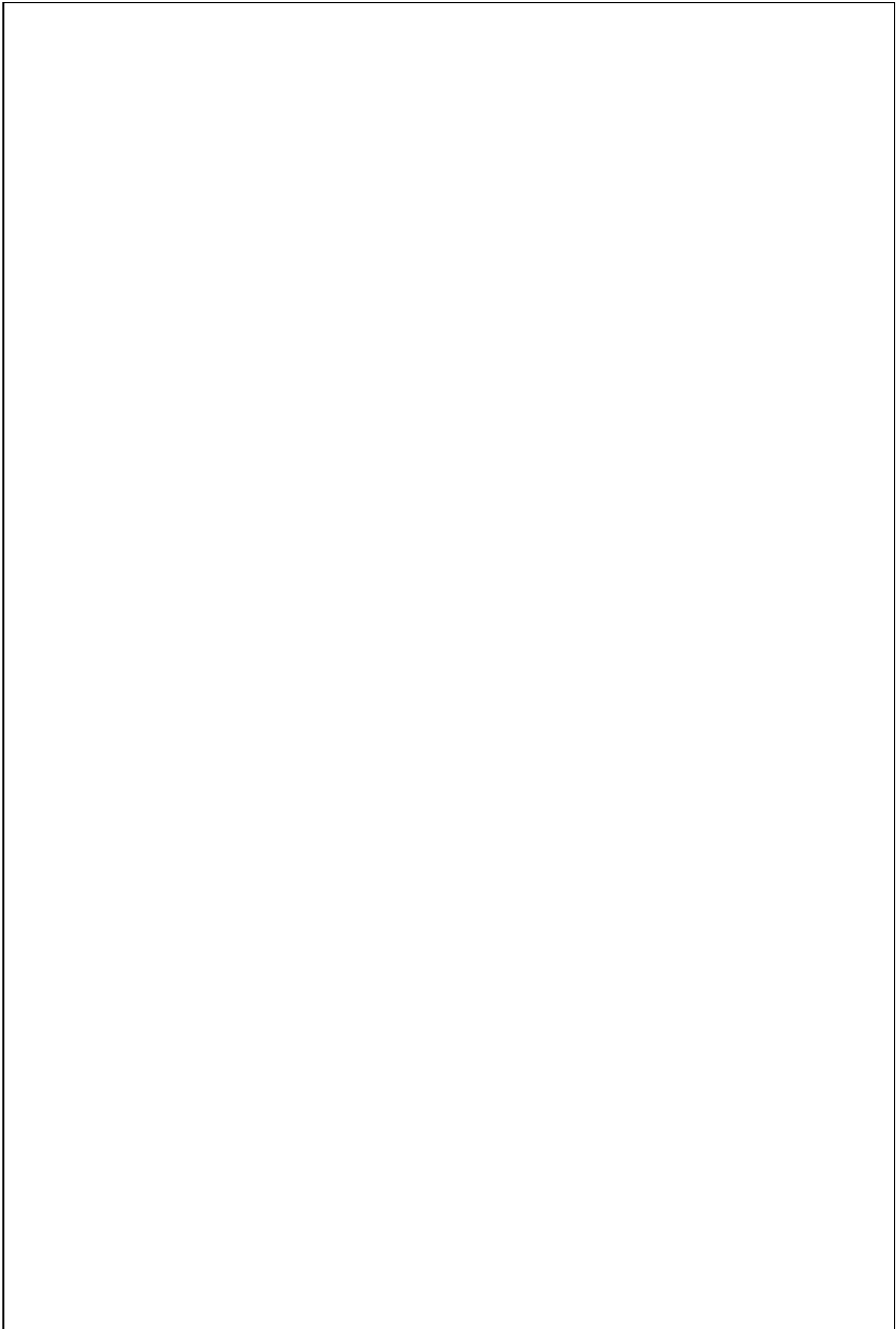
No autoriza.....

Sin otro particular, me suscribo de ustedes,

"Responsabilidad con Pensamiento Positivo"

.....  
Mg. René Ceferino Cortijo Jacomino  
RECTOR UISRAEL

## Anexo 05.







RESPONSABILIDAD CON PENSAMIENTO POSITIVO

## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

### ACTA DE APROBACIÓN

DE: REQUERIMIENTO DOCENTE..... SUPRESIÓN DOCENTE.....

Docente: .....

CC.: .....

La Universidad Tecnológica Israel se complace en informar, que después de analizado el correspondiente requerimiento y/o supresión emitida por parte de las autoridades de la Insitución, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, la aplicación del reglamento interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, ha sido APROBADA.

Lugar y fecha: .....

Da FE y lo certifica:

Dr. Hitler Barragan Paz  
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR UISRAEL

Anexo 06.



RESPONSABILIDAD CON PENSAMIENTO POSITIVO

## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

### ACTA DE NEGACIÓN

DE: REQUERIMIENTO DOCENTE..... SUPRESIÓN DOCENTE.....

Docente: .....

CC.: .....

La Universidad Tecnológica Israel se complace en informar, que después de analizado el correspondiente requerimiento y/o supresión emitida por parte de las autoridades de la Insitución, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, la aplicación del reglamento interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, ha sido NEGADA.

Lugar y fecha: .....

Da FE y lo certifica:

Dr. Hitler Barragan Paz  
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR UISRAEL



*"Responsabilidad con pensamiento positivo"*

## Universidad Tecnológica Israel

### REGLAMENTO De Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la **Universidad Tecnológica Israel**

Aprobado por:	Honorable Consejo Superior Universitario de la Universidad Tecnológica Israel.	
Lugar y fecha de aprobación:	Quito D.M. Sede Matriz, el 27 de noviembre del 2012	
Resolución:	Acta de la sesión del 27 de noviembre del 2012	
Vigencia. Reformado en base a LOES 2010:	Desde el 27 de noviembre del 2012 – hasta la presente fecha.	
Original repasa en:	Secretaría General	Responsable: Dr. Hitler Barragón

Quito - Ecuador

0



*"Responsabilidad con pensamiento positivo"*

UISRAEL y se realizará conforme requerimiento debidamente motivado de cada unidad académica, siempre que se encuentre planificada y se cuente con la disponibilidad presupuestaria

Para la contratación de personal académico no titular se requerirá la autorización del representante legal de la UISRAEL.

**Art. 14.- Selección del personal académico.-** La selección es el proceso técnico que aplica normas, pautas, métodos y procedimientos tendientes a evaluar la idoneidad de los aspirantes para ingresar como personal académico de la UISRAEL, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General, el presente Reglamento y la normativa interna de la UISRAEL.



MATRIZ DE SELECCIÓN							
ANÁLISIS DE LA CARPETA PERSONAL							
EQUIVALENTE SOBRE 10							
PARTICIPANTES	PARAMETROS						
	ESCOLARID.	EXPERIENCIA	CAPACITAC.	DOCENCIA	PUBLICAC.	PARTIC.PRO	TOTAL
	1.5	1.5	1.5	2	1.5	2	10
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	0
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	0
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	0

Competencias Requeridas por el Puesto	Grado de ajuste de las competencias del individuo con las requeridas por el puesto		
	Ningún ajuste	Cierto ajuste	Claro ajuste
Identificación y solución de problemas: identificar la existencia y las causas de un problema y tomar acciones para su solución eficaz. Involucra el análisis constante de problemas potenciales, su prevención y la generación de soluciones innovadoras.			
Persuasión: lograr que los demás vean las cosas como uno las ve.			
Habilidad de comunicación verbal: hablar con claridad de modo que los demás comprendan el mensaje transmitido. Implica un estilo de comunicación directo y sin retórica.			
Iniciativa: preferencia por la acción. Hacer más allá de lo requerido formalmente por el puesto; es hacer cosas que nadie ha solicitado para mejorar los resultados o evitar futuros problemas; es encontrar o crear nuevas oportunidades. La acción rápida y eficaz ante situaciones inesperadas.			
Persistencia: persistir en la ejecución de actividades o en la superación de obstáculos hasta lograr los objetivos planteados.			
Sociabilidad: interactuar con los demás de una manera amigable y respetuosa, estableciendo relaciones cordiales y duraderas.			
Orientación de servicio al cliente: concentrarse en el descubrimiento de las necesidades del cliente / usuario y hacer lo necesario para satisfacerlo.			
Búsqueda de información: obtener la información necesaria para llevar a cabo el trabajo. Supone la demostración de esfuerzo para conseguir la información necesaria.			
Aprendizaje continuo: comprender las implicaciones de la experiencia y aprender nuevos conceptos y nuevas maneras de ver y hacer las cosas.			
Capacidad de organización: llevar a cabo planes y proyectos buscando recursos, coordinando actividades, obteniendo información y ejecutando su realización dentro de los límites de tiempo y calidad.			



**INFORMACIÓN SOLICITADA POR:**  
**UNIDAD ADMINISTRATIVA FINANCIERA Y DE TALENTO HUMANO**

**HOJA DE VIDA**

(Si los espacios asignados son insuficientes, favor incluir las líneas que sean necesarias)

**1. DATOS PERSONALES**

<b>Apellidos:</b>	<b>CC:</b>
<b>Nombres:</b>	<b>RUC:</b>
<b>Lugar de nacimiento:</b>	<b>Teléfono Oficina:</b>
<b>Fecha de nacimiento:</b>	<b>Teléfono Domicilio:</b>
<b>Estado Civil:</b>	<b>Celular 1:</b>
<b>Dirección Domiciliaria:</b>	<b>Celular 2:</b>
<b>E-mail:</b>	

**2. FORMACIÓN ACADÉMICA**

No.	Título(s) de 3er. Nivel	Universidad	País	No. Registro SENESCYT

No.	Título(s) de 4to. Nivel	Universidad	País	No. Registro SENESCYT

No.	Título(s)/Grado(s) de Doctorado (PhD)	Universidad	País	No. Registro SENESCYT

**3. CURSOS Y SEMINARIOS RECIBIDOS**

(Favor registrar desde el más reciente hacia atrás y solamente de los últimos 5 años)

**3.1 Cursos y Seminarios ofrecidos por la UISRAEL**

No.	Nombre del Curso o Seminario	No./Horas	Año

**3.2 Cursos y Seminarios ofrecidos por otras Instituciones a nivel general**

Nº	NOMBRE	INSTITUCIÓN	PAÍS	Año

## 1. EXPERIENCIA

### 4.1 Profesional

N°	EMPRESA-INSTITUCIÓN	POSICIÓN	DE MES-AÑO	A MES-AÑO

### 4.2 Docente

N°	CURSOS – MATERIAS	INSTITUCIÓN	DE MES-AÑO	A MES-AÑO

### 4.3 Directiva

N°	Cargos	INSTITUCIÓN	DE MES-AÑO	A MES-AÑO

### 4.4 Capacitador

N°	CURSO- SEMINARIO (ÁREAS)	ENTIDADES	DE MES-AÑO	A MES-AÑO

### 4.5 Vinculación con la colectividad

No.	TIPO DE EXPERIENCIA	PROGRAMA	DURACIÓN

### 4.6 Investigación

No.	TIPO DE EXPERIENCIA	PROGRAMA	DURACIÓN

### 4.7 Consultoría en general

N°	NOMBRE DEL PROYECTO	INSTITUCIÓN	DE MES-AÑO	A MES-AÑO

## 5. PUBLICACIONES

No.	TITULO	EDITORIAL	AÑO PUBLICACIÓN

**6. IDIOMAS**

No.	IDIOMA	HABLADO %	ESCRITO %	COMPENSIÓN %

**7. INFORMACIÓN ADICIONAL QUE CONSIDERE UTIL**

**8. HOJA DE VIDA RESUMIDA**

(Favor resumir en no más de 10 líneas y a texto seguido su hoja de vida (títulos, capacitación relevante, posiciones privadas, públicas y académicas importantes, docencia universitaria)

**9. DECLARACIÓN**

Declaro y me responsabilizo que toda la información contenida en este formulario es verídica.

En caso de que se compruebe la falsedad de la información autorizo a la Institución tomar las acciones legales que corresponda.

Quito,.....

Firma

.....



Anexo 10.



CHECK LIST DE DOCUMENTACIÓN CON PONDERACIÓN					
Nº	DOCUMENTO	PONDERACIÓN	PARTICIPANTE 1	PARTICIPANTE 2	PARTICIPANTE 3
1	Título de tercer nivel debidamente registrado en la SENESCYT	4			
2	Título y grado académico de cuarto nivel (Diplomado) registrado en la SENESCYT	1			
3	Título y grado académico de cuarto nivel (Especialidad) registrado en la SENESCYT	1			
4	Título y grado académico de cuarto nivel (Maestría) registrado en la SENESCYT	20			
5	Título y grado académico de cuarto nivel (Maestría en la Especialidad) registrado en la SENESCYT	15			
6	Título y grado académico de cuarto nivel (otra Maestría) registrado en la SENESCYT	10			
7	Título y grado académico de cuarto nivel (Doctorado o su equivalente al Ph.D.) registrado en la SENESCYT	20			
8	Por publicaciones en revistas científicas indexadas 2p cada publicación.	4			
9	Publicaciones en revistas no indexadas (1p)	3			
10	Certificación de experiencia como docente universitario (menor a 5 años = 1, entre 5 y 10 años =2, más de 10 años = 3)	3			
11	Certificación de experiencia profesional en el área del concurso (menor a 5 años = 1, entre 5 y 10 años =2, más de 10 años = 3)	3			
12	Texto publicado el área del conocimiento del concurso con ISBN	2			
13	Cursos recibidos en áreas afines de mínimo 30 horas (1 punto cada curso)	2			
14	Cursos impartidos en áreas afines del mínimo 30 horas (1 punto cada curso)	2			
15	Cursos de actualización y perfeccionamiento profesional (30 horas o más), desarrollados en los últimos 5 años.	1			
16	Cursos de docencia universitaria recibidos (30 horas o más), desarrollados en los últimos 5 años.	1			
17	Certificación como ponente en eventos científicos, congresos, simposios.	1			
18	Cursos relacionados con el manejo de TICS, con un mínimo de 30 horas	1			
19	Certificación de experiencia en gestión.	6			
		100	0	0	0

## ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

### CAPÍTULO I

#### Del Nombre, Domicilio, Naturaleza Jurídica, Objetivos, Funciones, Carácter y Modalidades Académicas

Artículo 1. La UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL es una Institución de derecho privado, auspiciada por los propietarios de los institutos Tecnológicos Israel e Italia, de utilidad común y sin ánimo de lucro, tiene por domicilio principal el Distrito Metropolitano de Quito, capital de la República del Ecuador, y podrá establecer seccionales académicas y culturales en otros lugares del país, adicionales a las que constan en su Ley de Creación No. 99-42, Registro Oficial # 319 del 16 de noviembre de 1999 previo cumplimiento de la Ley de Educación Superior y su Reglamento.

Artículo 2. La Universidad Tecnológica Israel, es una institución de Educación Superior, de carácter particular, con autonomía académica, administrativa y financiera, reconocida institucionalmente como universidad mediante decreto - Ley de Creación No. 99-42, Registro Oficial # 319 del 16 de noviembre de 1999.


Artículo 3. Son fines esenciales, los siguientes:

- a. ofrecer enseñanza libre dentro de los límites de la Constitución y la Ley de Educación Superior y su Reglamento, sin restricciones de carácter político, racial, regional o de cualquier otro orden;
- b. promover el conocimiento, la afirmación y la defensa de los valores de la nacionalidad; la expansión de las áreas de creación y goce de la cultura, la incorporación integral de los estudiantes a los beneficios del desarrollo que de ella se deriven y la defensa, protección y aprovechamiento racional de los recursos naturales para adecuarlos a la satisfacción de las necesidades humanas;
- c. la Universidad, mediante la vinculación de la investigación con la docencia, debe suscitar un espíritu crítico que dote al estudiante de capacidad intelectual para asumir con plena responsabilidad las opciones teóricas y prácticas encaminadas a su perfeccionamiento integral y al desarrollo de una sociedad que garantice a todos el real ejercicio de los derechos humanos;
- d. la Universidad propiciará todas las formas científicas de buscar e interpretar la realidad. Debe cumplir la función de estudiar y reelaborar permanentemente y con flexibilidad nuevas concepciones de organización social, en un ámbito de respeto a la autonomía y a las libertades académicas de investigación, aprendizaje y calcedra;
- e. para afirmar la universalidad en sus propósitos científicos y educativos, la Universidad estará abierta a todas las fuerzas sociales; vinculada con todos los pueblos del mundo, asimila los


adelantos científico técnicos y es receptiva a todas las manifestaciones del pensamiento científico;

- f. la Universidad, por su carácter democrático, no podrá estar limitada por consideraciones de raza, credo, sexo y condición económica, social o política. El acceso a ella estará abierto a quienes en ejercicio de la igualdad de oportunidades demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan las condiciones académicas exigidas en cada caso;
- g. la investigación dentro de la Universidad tiene como finalidad fundamental reorientar y facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como promover el desarrollo de las ciencias, las artes y las técnicas para buscar soluciones a los problemas de la sociedad;
- h. promover y defender la libertad de cátedra, entendida como el derecho que tiene el docente para exponer, según su modo de pensar y ceñido a los métodos científicos, sus conocimientos y la que se reconoce para controvertir dichas exposiciones dentro de los presupuestos académicos;
- i. promover y defender la libertad de aprendizaje, entendida como la que tiene el estudiante para acceder a todas las fuentes de información científica y para utilizar esa información en el incremento y profundización de sus conocimientos;
- j. defender y afirmar el pluralismo ideológico como base fundamental de la actividad académica;
- k. la educación que imparta la Universidad deberá desarrollarse dentro de claros criterios éticos que garanticen el respeto a los valores del hombre y de la sociedad;
- l. la formación tecnológica, científica de personas con discapacidades para integrarlos en la sociedad, dotándoles de conocimientos como herramientas para una igual competencia profesional.

Anexo 12.

<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL</b> <b>CONCURSO PUBLICO DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN</b> <b>CONVOCADO EL .....</b> <b>FASE DE MÉRITOS</b>			
<b>APELLIDOS:</b>			
<b>NOMBRES:</b>			
<b>CC:</b>			
<b>ÁREAS DEL CONOCIMIENTO:</b>			
<b>LUGAR Y FECHA:</b>			
<b>PARÁMETROS</b>		<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>	<b>PUNTAJE CANDIDATO</b>
<b>DESCRIPCION</b>			
1.- Título de tercer nivel debidamente registrado en la SENESCYT		4	
2.- Títulos y grados académicos de cuarto nivel registrado en la SENESCYT			
a. Diplomado		1	
b. Especialidad		1	
c. Maestría		20	
d. Maestría en la Especialidad		15	
e. otra Maestría		10	
f. Doctorado o su equivalente al Ph.D.		20	
3.- Por publicaciones en revistas científicas indexadas 2p cada publicación.		4	
4.- Publicaciones en revistas no indexadas (1p)		3	
5.- Experiencia como docente universitario (menor a 5 años = 1, entre 5 y 10 años =2, más de 10 años = 3)		3	
6.- Experiencia profesional en el área del concurso (menor a 5 años = 1, entre 5 y 10 años =2, más de 10 años = 3)		3	
7.- Texto publicado el área del conocimiento del concurso con ISBN		2	
8.- Cursos recibidos en áreas afines de mínimo 30 horas (1 punto cada curso)		2	
9.- Cursos impartidos en áreas afines del mínimo 30 horas (1 punto cada curso)		2	
10.- Cursos de actualización y perfeccionamiento profesional (30 horas o más), desarrollados en los últimos 5 años.		1	
11.- Cursos de docencia universitaria recibidos (30 horas o más), desarrollados en los últimos 5 años.		1	
12.- Como ponente en eventos científicos, congresos, simposios.		1	
13.- Cursos relacionados con el manejo de TICS, con un mínimo de 30 horas		1	
14.- Experiencia en gestión.		6	
<b>TOTAL:</b>		<b>100</b>	<b>0</b>

Anexo 13.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL CONCURSO PUBLICO DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN CONVOCADO EL ..... FASE DE OPOSICIÓN			
APELLIDOS:			
NOMBRES:			
CC:			
ÁREAS DEL CONOCIMIENTO:			
TEMA:			
LUGAR Y FECHA:			
DESCRIPCIÓN		PUNTOS	CALIFICACIÓN CANDIDATO
<b>PRUEBA ANTE EL TRIBUNAL CALIFICADOR</b>			
<b>3.- Presentación y exposición de la materia motivo del concurso</b>			
3.1.- El tema expuesto tiene profundidad científica universitaria		15	
3.2.- Demuestra dominio y actualización en la temática a impartir		30	
3.3.- La exposición genera conocimientos significativos sobre el tema tratado		10	
3.4.- Propone una metodología interactiva		10	
3.5. Fluidez y coherencia en la expresión oral		10	
3.6.- Expresión corporal del docente		5	
3.7.- Imagen personal del docente		5	
3.8.- Demuestra organización en el desarrollo del proceso de la exposición		5	
3.9.- El aspirante empleó TIC's en la exposición de la temática		10	
<b>TOTAL:</b>		<b>100</b>	
<b>RESUMEN DE LA CALIFICACION:</b>			
MERECIMIENTOS:			
OPOSICIÓN:			
TOTAL:			
PROMEDIO			
<p>Bases a tener en cuenta:</p> <p>El tribunal declarará triunfador a los aspirantes que hubiesen obtenido los más altos puntajes de acuerdo a las necesidades institucionales.</p> <p>En caso de empate se decidirá por el que obtuvo mayor puntuación en OPOSICION</p> <p>El resultado deberá ser notificado al HCSU mediante informe emitido por el Tribunal de Méritos y Oposición</p> <p>El o la Docente ganador se someterá al escalafón institucional vigente para el reconocimiento de su categoría.</p> <p>El o la Docente ganador se registrará al Código del Trabajo</p>			


**Presidente del Tribunal  
Evaluador Rector y/o Delegado**

**Miembro Interno**

**Miembro Interno**

**Miembro Interno**

Anexo 14.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL CONCURSO PUBLICO DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN CONVOCADO EL ..... FASE DE OPOSICIÓN						
APELLIDOS:						
NOMBRES:						
CC:						
ÁREAS DEL CONOCIMIENTO:						
TEMA:						
LUGAR Y FECHA:						
DESCRIPCIÓN	PUNTOS	Miembro	Miembro	Miembro	Miembro	CALIFICACIÓN CANDIDATO
<b>PRUEBA ANTE EL TRIBUNAL CALIFICADOR</b>						
<b>3.- Presentación y exposición de la materia motivo del concurso</b>						
3.1.- El tema expuesto tiene profundidad científica universitaria	15					0
3.2.- Demuestra dominio y actualización en la temática a impartir	30					0
3.3.- La exposición genera conocimientos significativos sobre el tema tratado	10					0
3.4.- Propone una metodología interactiva	10					0
3.5.- Fluidez y coherencia en la expresión oral	10					0
3.6.- Expresión corporal del docente	5					0
3.7.- Imagen personal del docente	5					0
3.8.- Demuestra organización en el desarrollo del proceso de la exposición	5					0
3.9.- El aspirante empleó TIC's en la exposición de la temática	10					0
<b>TOTAL:</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>RESUMEN DE LA CALIFICACION:</b>						
MERECIMIENTOS:						
OPOSICIÓN:						
TOTAL:						
PROMEDIO						
<p>Bases a tener en cuenta:</p> <p>El tribunal declarará triunfador a los aspirantes que hubiesen obtenido los más altos puntajes de acuerdo a las necesidades institucionales.</p> <p>En caso de empate se decidirá por el que obtuvo mayor puntuación en OPOSICION</p> <p>El resultado deberá ser notificado al HCSU mediante informe emitido por el Tribunal de Méritos y Oposición</p> <p>El o la Docente ganador se someterá al escalafón institucional vigente para el reconocimiento de su categoría.</p> <p>El o la Docente ganador se registrará al Código del Trabajo</p>						

Presidente del Tribunal  
Evaluador Rector y/o Delegado

Miembro Interno

Miembro Interno

Miembro Externo



*RESPONSABILIDAD CON PENSAMIENTO POSITIVO*

## **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

### **ACTA DE AUTORIZACIÓN DEL CONCURSO PÚBLICO DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN (CPMyO)**

El Honorable Consejo Superior Universitario en RESOLUCIÓN: ..... en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, la aplicación del reglamento interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se complace en informar, que después de revisar las solicitudes de las Unidades académicas con referencia al requerimiento docente y evaluación presupuestaria, se autoriza la convocatoria para que aspirantes a los cargos de personal académico, postulen para el concurso de merecimiento y oposición.

Lugar y fecha: .....

Da FE y lo certifica:

Dr. Hitler Barragan Paz

SECRETARIO GENERAL PROCURADOR UISRAEL



*"Responsabilidad con pensamiento positivo"*

## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

CONVOCATORIA AL CONCURSO PÚBLICO DE MEREcimientos Y OPOSICIÓN No. TH-12-17-2013  
PARA ACCEDER EN CALIDAD DE PROFESORES TITULARES A TIEMPO COMPLETO, PARA CUBRIR 18  
VACANTES, EN LAS SIGUIENTES ÁREAS DEL CONOCIMIENTO Y CÁTEDRAS UNIVERSITARIAS:

**Electrónica Digital**, Telecomunicaciones, Matemática, Física, Cálculo; **Sistemas Informáticos**, Redes de Datos, Producción de Software, Lógica y Algoritmos; **Producción de Televisión**, Multimedia, Animación, Post Producción; **Diseño Gráfico**, Diseño Publicitario, Diseño Digital Fotográfico, Arte Plástico; **Administración**, Marketing y Publicidad, Contabilidad, Finanzas, Auditoría, Comercio, legislación, Gestión Empresarial, Presupuestos, **Gestión Turística y Hotelera**, Análisis del Entorno Social, Ciencias Sociales, Lectura Crítica, Investigación de Destinos Turísticos y Hoteleros, Franquicias y Alojamiento, Idioma Extranjero (Francés), Redacción Científica, Ética y Responsabilidad Social, Innovación y Emprendimiento, Planificación Estratégica y Operativa.

### Requisitos:

- Título Profesional de Maestría o Doctorado (PHD) en las áreas de aplicación
- Experiencia docente de cuatro años
- Experiencia Profesional dos años

Los interesados postularán para las Categorías de Auxiliar, Agregado o Principal, acorde a los méritos y aspiraciones, el salario estará entre los 1.000 a 2.000 dólares mensuales. Hasta el 27 de diciembre de 2013 se aceptará el Currículo con los documentos de respaldo al email: [meritosyoposicion@uisrael.edu.ec](mailto:meritosyoposicion@uisrael.edu.ec) o podrán entregar en horario laboral en la Sede Matriz Quito: Francisco Fizarro E4-142 y Av. Orellana PBX 2555-741, el cronograma del proceso y el acceso a las bases del concurso se remitirá al email del interesado que cumplen los requisitos básicos.

Convocatoria realizada en base a la resolución del Honorable Consejo Superior Universitario de la UISRAEL N.º. R-HCSU-17-12-2013 en cumplimiento a los artículos 91, 149, 150, 151, 152 de la Ley Orgánica de Educación Superior; a los artículos 31 al 39 del REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR; y, al Código de Trabajo en uso de la Autonomía Responsable como Universidad Particular.

Quito D.M., 17 de diciembre de 2013.

Dr. Hitler Barragán Paz,  
SECRETARIO GENERAL – PROCURADOR



Anexo 17.

## MEDIOS PARA CONVOCATORIA DE CONCURSO PÚBLICO DE MERECIMIENTO Y OPOSICIÓN



**Fuente:**[https://www.google.com.ec/search?q=canales+de+tv+ecuador&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ei=fM\\_WUqzUGNa-sQSS4GQCw&ved=0CAcQ\\_AUoAQ&biw=1024&bih=665](https://www.google.com.ec/search?q=canales+de+tv+ecuador&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ei=fM_WUqzUGNa-sQSS4GQCw&ved=0CAcQ_AUoAQ&biw=1024&bih=665)



**Fuente:**[https://www.google.com.ec/search?q=canales+de+tv+ecuador&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ei=fM\\_WUqzUGNa-sQSS4GQCw&ved=0CAcQ\\_AUoAQ&biw=1024&bih=665#q=radios+de+ecuador&tbn=isch](https://www.google.com.ec/search?q=canales+de+tv+ecuador&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ei=fM_WUqzUGNa-sQSS4GQCw&ved=0CAcQ_AUoAQ&biw=1024&bih=665#q=radios+de+ecuador&tbn=isch)



**Fuente:**[https://www.google.com.ec/search?q=canales+de+tv+ecuador&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ei=fM\\_WUqzUGNa-sQSS4GQCw&ved=0CAcQ\\_AUoAQ&biw=1024&bih=665#q=redes+sociales+de+ecuador&tbn=isch](https://www.google.com.ec/search?q=canales+de+tv+ecuador&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ei=fM_WUqzUGNa-sQSS4GQCw&ved=0CAcQ_AUoAQ&biw=1024&bih=665#q=redes+sociales+de+ecuador&tbn=isch)



Fuente: <http://www.sniese.gob.ec/web/guest>



Fuente: [www.uisrael.edu.ec](http://www.uisrael.edu.ec)



## SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN AL CONCURSO PUBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

Quito,.....

Señor Magíster  
René Cortijo Jacomino  
**RECTOR**  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL  
En su Despacho.-

Señor Rector

Yo,.....

Portador/a de la cédula de Ciudadanía No..... recorro ante su  
autoridad con el propósito de entregar la documentación solicitada, a fin de que se digne tomarla en  
consideración para el Concurso de Méritos y Oposición para impartirla(s)  
asignatura(s).....

.....y cuya  
convocatoria se ha realizado en forma pública.

Notificaciones que me correspondan las recibiré en la Dirección Administrativa, Financiera y de  
Talento Humano.

Por la atención que se de a la presente anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

.....

C.I.....



*RESPONSABILIDAD CON PENSAMIENTO POSITIVO*

## **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

### **ACTA DE APROBACIÓN PARA PRESENTACIÓN AL CONCURSO PÚBLICO DE MEREcimientos Y OPOSICIÓN (CPMyO)**

Concursante: ..... CC.: .....

La Universidad Tecnológica Israel se complace en informar, que después de revisar su solicitud para la presentación al concurso de merecimiento y oposición convocado por el Honorable Consejo Superior Universitario en RESOLUCIÓN: ..... en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, la aplicación del reglamento interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, está autorizado para la revisión de su documentación y posterior presentación en el concurso de oposición.

Lugar y fecha: .....

Da FE y lo certifica:

Dr. Hitler Barragan Paz  
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR UISRAEL



*RESPONSABILIDAD CON PENSAMIENTO POSITIVO*

## **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

### **ACTA DONDE SE LE DESIGNADO GANADOR DEL CONCURSO PÚBLICO DE MERECIMIENTOS Y OPOSICIÓN (CPMyO)**

Concursante: .....

CC.: .....

La Universidad Tecnológica Israel se complace en informar, que después de realizado el concurso merecimiento y oposición convocado por el Honorable Consejo Superior Universitario en RESOLUCIÓN ..... en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, la aplicación del reglamento interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador con la metodología ha obtenido el puntaje requerido y ha sido designado ganador del CONCURSO MERECIMIENTO Y OPOSICIÓN en calidad de .....

Lugar y fecha: .....

Da FE y lo certifica:

Dr. Hitler Barragan Paz  
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR UISRAEL

## Anexo 21.

### INFORME ANTIPLAGIO

Plagiarism Checker | Viper - Free Plagiarism Checker and Scanner Software - Mozilla Firefox

file:///C:/Documents and Settings/wvalle/Escritorio/Report\_PROYECTO DE GRADO PARA TITULO INGENIERA COMERCIAL. ROSA BALDEÓN.docx.html

Contact us | Universities | History | Testimonies | Press | About us | Sitemap | Help | Essay help | RSS | Log in

**Viper**  
The Anti-plagiarism Scanner  
Accurate • Easy • Free

### Plagiarism Report For 'PROYECTO DE GRADO PARA TITULO INGENIERA COMERCIAL. ROSA BALDEÓN.docx'

#### How does Viper work.....?

[\[+\] Read more..](#)

Location	Title	Words Matched	Match (%)	Unique Words Matched	Unique Match (%)
0		0	0	0	0

*Documents found to be plagiarised*

**Matching Content: No plagiarised Text Found**

#### Master Document Text

DISEÑO DE PROCESOS El diseño de procesos debe estar relacionado en tres puntos importantes que son: la síntesis, simulación y optimización. Con lo indicado se determina así que la síntesis se enfoca a la estructuración y diagramación de flujos de las actividades a seguir dentro del proceso del sistema de administración de recursos humanos y la selección de un talento humano de calidad en enseñanza. En la simulación, se determina con mejoras de procesos mediante su experimentación a los objetivos a los cuales se quiere llegar con una evaluación de estrategias, tomando en consideración los criterios de los mismos y los límites de su funcionamiento identificados entre los años del 2010 al 2012. Es así que con la optimización se podrá realizar de mejor manera cada una de las actividades con la debida coordinación en los procesos, destacando la mejora en un personal docente calificado y especializado en Educación Superior. Con lo antes indicado se recalca que el diseño de procesos está involucrado en una serie de tareas, actividades y procedimientos bien estructurados para determinar un