
Normativa para selección y
nombramiento de cargos
Docentes con rubros
permanentes del Instituto
Nacional de Educación
Superior Dr. Raúl Peña

INAES

Año 2019

**Normativa para selección y nombramiento de cargos Docentes con rubros permanentes
Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña**

FICHA TÉCNICA

Elaboradores

Mag. Mabel Cañete

Lic. Cristina Centurion

Mag. Derlis Martinez

Validadores

Abog. Cesar Resquín

Miembros del consejo Superior Institucional

Normativa para selección y nombramiento de cargos Docentes con rubros permanentes
Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña

Tabla de contenido

Capítulo I	4
Objetivos.....	4
Capítulo II	4
Definiciones	4
Capítulo III	5
Alcance.....	5
Capítulo IV	5
Comisión de selección	5
Capítulo V	6
Tipos de selección	6
Capítulo VI	7
Convocatorias	7
Capítulo VII	7
Evaluación	7
Capítulo VIII	9
Nombramiento	9
Capítulo IX.....	9
Casos no previstos en la normativa	9
Anexo.....	10

**Normativa para selección y nombramiento de cargos Docentes con rubros permanentes
Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña**

I. OBJETIVOS

Artículo 1°. La presente normativa tiene por objetivo:

- a) Establecer el procedimiento de selección de docentes para ocupar un cargo permanente e implementar planes y proyectos del Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña – INAES.
- b) Determinar las instancias responsables de cada etapa del proceso de selección y nombramiento con sus respectivas responsabilidades
- c) Garantizar la implementación del proceso de selección que cumpla con la normativa de la Educación Superior vigente, que posibilite el ingreso de profesionales idóneos y comprometidos con la educación superior.

II. DEFINICIONES

Artículo 2°. A los efectos de la presente normativa se entenderá por:

a) Procedimiento de selección: es el conjunto de procedimientos técnicos de cotejo o confrontación, de filtro de entrada, de clasificación, de opción, decisión y elección de personas, basados en una evaluación de la certificación documental, experiencia laboral, evaluación de desempeño y entrevista, destinados a medir las capacidades, la experiencia y la idoneidad del candidato/a.

b) Docente: Es el profesional que realiza actividades relacionadas con la enseñanza, tutoría, investigación, extensión y actividades de apoyo técnico-pedagógicas en la gestión educativa. Dentro de esta nomenclatura se considera, cuyos perfiles se encuentran en el manual de funciones de la Institución.

- Docente de aula
- Docente Tutor
- Docente investigador
- Docente extensionista
- Docente técnico

c) Selección de Personal: es la elección conforme a los procedimientos establecidos para el efecto.

• **Tipos de selección:**

Concurso interno: Docentes de la institución con el perfil requerido para el cargo vacante y cuenten con evaluación de desempeño favorable.

Concurso público: abierto a la participación del público en general, cuando no exista el perfil requerido dentro del plantel del Instituto.

d) Perfil académico: es la acreditación académica para ocupar un cargo docente o técnico docente.

e) Comisión de Selección: es la instancia administrativa responsable del proceso de selección, encargada de resolver todas las cuestiones relativas a la tramitación del mismo, desde la convocatoria hasta el nombramiento respectivo del ganador y dependerá jerárquicamente de la máxima Autoridad Institucional.

⁴ Visión: Constituirse en una institución líder en la construcción y validación de innovaciones educativas, con un enfoque personalista, ético e integrador, reconocida por su excelencia académica a nivel nacional, regional y mundial.

**Normativa para selección y nombramiento de cargos Docentes con rubros permanentes
Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña**

III.ALCANCE

Artículo 3º. Alcance

- a) El ámbito de aplicación de la presente normativa responde a los procedimientos de selección y nombramiento docente del Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña.
- b) Las disposiciones de la presente normativa serán aplicadas a los efectos de garantizar la cobertura de la necesidad institucional, a través de nombramientos de docentes con rubros permanentes de la institución, que comprenden las siguientes funciones según el cargo asignado:
 - Docente de aula
 - Docente tutor
 - Docente investigador
 - Docente extensionista
 - Docente técnico

IV. COMISIÓN DE SELECCIÓN

Artículo 4º. Comisión de selección

- a) La Comisión de Selección será la instancia administrativa responsable del proceso de selección, encargada de resolver todas las cuestiones relativas a la tramitación del mismo, desde la convocatoria hasta el nombramiento respectivo del ganador y dependerá jerárquicamente de la máxima Autoridad Institucional.
- b) Conformación de la Comisión de selección:
 - Miembros Titulares
 - Representante de la dirección general, quien oficiará de Presidente de la comisión.
 - Representante de la Dirección o de la carrera, o programa.
 - El responsable de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos, quién oficiará de Secretario de la Comisión
 - Veedor
 - Un (1) representante de docentes de la Institución, ante el Consejo Superior Institucional.
 - Equipo Técnico de Apoyo
 - Un representante de la Asesoría Jurídica de la Institución, en carácter de Asesor.
 - El jefe y/o funcionario del Departamento de Selección de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos.
 - Un técnico informático designado para el efecto
 - Un evaluador

**Normativa para selección y nombramiento de cargos Docentes con rubros permanentes
Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña**

Artículo 6º. Funciones de la Comisión de Selección:

- a) Elaborar los términos de referencia para el cargo a ser concursado
- b) Definir el tipo de concurso
- c) Elaborar el cronograma del concurso atendiendo a los plazos
- e) Realizar la convocatoria a concurso
- d) Recepcionar y evaluar los antecedentes y méritos
- e) Evaluar aptitudes – actitudes de los postulantes según procedimiento establecido en esta normativa
- e) Valorar a cada postulante, conforme a los parámetros establecidos en el perfil, matriz de evaluación, las bases y condiciones del concurso
- f) Labrar actas de cada una de las reuniones y decisiones adoptadas
- g) Resolver las consultas, denuncias o reclamos durante el proceso del concurso, informar o responderlas por escrito, en un plazo de máximo de cuarenta y ocho (48) horas, a partir de la recepción
- h) Comunicar de forma pública los resultados de concurso

Artículo 7º. Funciones del Equipo Técnico

Serán atribuciones del Equipo de Técnico:

- Apoyar a los miembros de la Comisión de Selección en los procedimientos

V. TIPOS DE SELECCIÓN.

Artículo 8º. Tipos de selección

- a- Concurso Interno: en el cual podrán participar los docentes y Técnico Docente que cumplen funciones en la institución.
- b- Concurso Público de Oposición: abierto a la participación del público en general, cuando no exista el perfil requerido dentro del plantel de la institución

Artículo 9º. Orden de mérito

La selección final del postulante se realizará mediante el orden de mérito, se considerará selección por orden de mérito al procedimiento de orden secuencial de mejores puntajes de mayor a menor, según la cantidad de puestos de trabajo disponibles.

VI. DE LAS CONVOCATORIAS.

Artículo 10°. Las convocatorias.

Los llamados a concurso serán publicados durante cinco (5) días calendario, en los paneles informativos habilitados y/o en el portal de internet del INAES, según corresponda. Deberán contener las siguientes informaciones:

- a) Tipo de Concurso
- b) Dependencia solicitante
- c) Denominación y perfil del cargo.
- d) Cantidad de cargos en concurso.
- e) Total de horas, días, turnos y remuneración por cargo.
- f) Inicio y fin de la postulación.
- g) Lugar de presentación de las postulaciones.

Artículo 11°. Requerimientos de postulación

Los documentos necesarios que deben presentar los postulantes de los cargos vacantes son:

- a- Formulario de postulación
- b- Copia de Cédula de Identidad Civil autenticada por escribanía
- c- CV actualizado en formato institucional con firma del postulante
- d- Copia de títulos registrados y certificados de estudio autenticados por escribanía
- e- Constancia laboral que indique años de experiencia
- f- Constancia de desempeño en el área de concurso requerida, expedida por la Dirección de Gestión de los Recursos Humanos de la Institución correspondiente
- g- Las documentaciones se presentan en una carpeta por cargo concursado, cuyas hojas deben estar foliadas en el orden señalado más arriba.

VII. LA EVALUACIÓN.

Artículo 12°. Etapas de evaluación.

a) La evaluación de los postulantes se realizará en las siguientes etapas:

- Evaluación Documental. Consiste en la verificación de los antecedentes académicos y experiencias laborales que permitan corroborar el perfil requerido para el cargo, carrera y/o programa.
- Entrevista: es la interacción verbal - oral del postulante y forma parte de las etapas del proceso de selección cuyo objetivo es obtener información sobre las habilidades comunicacionales, actitudes motivacionales y emocionales, las nociones generales del cargo, la carrera o programa de postulación y la adhesión a las normas institucionales a los efectos de determinar la idoneidad del postulante para el desempeño en el cargo convocado.

**Normativa para selección y nombramiento de cargos Docentes con rubros permanentes
Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña**

b) Matriz de Evaluación

MATRIZ DE EVALUACION					
Evaluación Documental				Entrevista	Total
Formación Académica		Capacitación Técnica	Experiencia Laboral	Entrevista	PUNTAJE TOTAL 55 P
Posgrados	Título de Grado	Relacionados al cargo	Experiencia en instituciones de Educación Superior		
15 P	10 P	10 P	10 P	20 P	55 P

Obs: El total de la matriz es solo 55 si el docente posee un título de posgrado la puntuación más alta es 15 no se le suma el de grado, si su oponente posee solo título de grado se le suma solo 10.

Descripción:

Formación Académica: Hasta 15 (quince) puntos. Se puntuará al postulante en los siguientes niveles académicos de la carrera señalado en el perfil. Se tendrá en cuenta el título máximo.

*Doctorado: 15 (quince) puntos.

*Maestría: 13 (trece) puntos.

*Especialistas en el área relacionadas al puesto: 11 (once) puntos.

*Título de grado: 10 (diez) puntos.

Para la valoración, los títulos deberán contar con el registro en el Ministerio de Educación y Ciencias.

Capacitación Técnica: Hasta 10 (diez) puntos: corresponde a capacitaciones de carácter técnico que se definen como actividades académicas para las adquisiciones de habilidades y conocimientos relacionadas directamente al cargo.

Para los eventos de capacitación se puntuará según la siguiente clasificación:

- Por cada constancia o certificado que indique una carga horaria mínima de 40 hs. o más, se puntuará con 3 p
- Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 20 y 39 hs. se puntuará con 2,5 p
- Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 13 y 19 hs. se puntuará con 2 p
- Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 5 y 12 hs. se puntuará con 1,5 p
- Por cada constancia o certificado que indique una duración de entre 2 a 4 hs., se puntuará con 1 pt
- Por cada constancia o certificado que indique una duración mínima de 1 hr., se puntuará con 0,5 p.

Criterios:

- Por cada constancia o certificado que no indique la carga horaria o resulte inferior a la clasificación detallada, no se asignará puntaje.
- Sólo serán consideradas aquellas capacitaciones tendientes a la optimización del desempeño del cargo postulado, es decir, los eventos de capacitación no relacionados a las áreas requeridas no puntuarán.

8 Visión: Constituirse en una institución líder en la construcción y validación de innovaciones educativas, con un enfoque personalista, ético e integrador, reconocida por su excelencia académica a nivel nacional, regional y mundial.

Tel.503-011/5 * www.ise.edu.py * Corr.Electr.: ise.pegua@gmail.com
Avda. Eusebio Ayala Km. 4,5 (B° Hipódromo) * Asunción, PARAGUAY

Normativa para selección y nombramiento de cargos Docentes con rubros permanentes Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña

Experiencia General: hasta 10 (diez) puntos. Relacionadas a trabajos realizados en Instituciones de Educación Superior públicas y/o privadas. Se otorgará 10 (diez) puntos para los que tengan de 5 años y más de experiencia. Se otorgará 5 (cinco) puntos para los que tengan entre 1 año a 5 años de experiencia. No se puntuará a los postulantes con menores años de experiencias descriptos en el detalle.

Evaluación por Entrevista: Será aplicada por el Comité conformado para el efecto acorde a las competencias establecidas en este reglamento y el instrumento diseñado para el efecto hasta 20 (veinte) puntos. Los criterios a ser evaluados se centraran en: motivación- aporte profesional- presentación de la propuesta pedagógica-investigación-extensión- manejo de ambas lenguas oficiales.

Para la resolución de planteamientos durante la entrevista, será necesario que cada postulante diseñe su propuesta pedagógica o técnica de plan semestral o modular según cargo al que postula. Los postulantes podrán solicitar Malla curricular y programas de estudio a los jefes de carreras y programas.

Artículo 13°. Del Nivel de exigencia: Para que el postulante conforme la lista final o de preseleccionados, deberá obtener por lo menos el 60% del puntaje total establecido en la matriz de evaluación.

VIII. NOMBRAMIENTOS

Artículo 14°. Acto administrativo otorgado por la máxima autoridad institucional que confiere la documentación administrativa según cargo concursado.

La comisión publicará los resultados y remitirá la nómina de ganadores rubricada por todos sus miembros a la DGRRHH, en donde los ganadores deberán presentar las documentación exigidas para proceder al procesamiento del nombramiento correspondiente.

IX. DE LOS CASOS NO PREVISTOS

Artículo 15°. Los casos no previstos en la presente normativa serán resueltos por la Máxima Autoridad Institucional, previo informe técnico y parecer de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos.

⁹ Visión: Constituirse en una institución líder en la construcción y validación de innovaciones educativas, con un enfoque personalista, ético e integrador, reconocida por su excelencia académica a nivel nacional, regional y mundial.

Normativa para selección y nombramiento de cargos Docentes con rubros permanentes
Instituto Nacional de Educación Superior Dr. Raúl Peña

ANEXO I

MATRIZ DE CONVOCATORIA - INAES

**CRONOGRAMA PARA LA SELECCIÓN DE DOCENTES PARA NOMBRAMIENTO EN
CARGOS PERMANENTE**

ACTIVIDAD	FECHA	OBSERVACIÓN