

ESTRATÉGICO REGISTRO Código: RGL.GE14.17	MACROPROCESO: 01 GESTIÓN ESTRATÉGICA PROCESO: 01 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 04 PLANIFICACIÓN TÁCTICA	ROCS-ISUCT-SE-001-No.004-2024
REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATO OCASIONALES DEL ISUCT		



CARRERAS TECNOLÓGICAS				
TS MECÁNICA AUTOMOTRIZ	<input checked="" type="checkbox"/>		TS OFFSET	<input checked="" type="checkbox"/>
TS MECÁNICA INDUSTRIAL	<input checked="" type="checkbox"/>		TS TDII	<input checked="" type="checkbox"/>
TS ELECTRICIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>		TS CONTABILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>
TS ELECTRÓNICA	<input checked="" type="checkbox"/>			
CARRERAS TECNOLÓGICAS UNIVERSITARIAS				
TSU MECÁNICA INDUSTRIAL	<input checked="" type="checkbox"/>			
TSU MECATRÓNICA	<input checked="" type="checkbox"/>			
COORDINACIÓN / GESTOR / ÁREA / UNIDAD / COMISIÓN				
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR				

REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATO OCASIONALES DEL ISUCT

RESOLUCIÓN INICIAL	ROCS - ISUCT-SE-001-NO.003-2022/ 10 DE FEBRERO DE 2022
ÚLTIMA REFORMA	ROCS-ISUCT-SE-001-NO.004-2024 / 24 DE ENERO 2024
CODIFICADO POR COORDINACIÓN ESTRATÉGICA ISUCT	21/FEB/2024

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO CENTRAL TÉCNICO

CONSIDERANDO:

- Que** el artículo 26 de la Constitución de la República establece que: *“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.”;*
- Que** el artículo 27 de la Carta Magna, señala: *“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.”;*
- Que** el primer inciso del artículo 28 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que: *“La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”;*
- Que** la Constitución del Ecuador en su artículo 39, respecto a los jóvenes, estipula: *“(…) El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.”;*
- Que** el artículo 225 de la Carta Magna, señala que el sector público comprende entre otros, a: *“3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de*

servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado...”;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, preceptúa: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”;*

Que el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución ibídem, dispone que: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (...) 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”;*

Que el artículo 350 de la referida norma establece 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.”;*

Que el artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *“El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro.”;*

Que el artículo 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior, prescribe que: *“La educación superior de carácter humanista, intercultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos”;*

Que el artículo 176 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: *“Del subsistema de selección de personal. - El subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente.”;*

- Que** mediante Acuerdo Nro. 2011-031-A de fecha 11 de julio del 2011, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, expidió el “*Proceso de Vinculación y las políticas para incorporación de personal mediante contrato de servicios ocasionales*”, mediante el cual en el artículo 8 se estableció el análisis técnico para la vinculación del personal que debe ser llevado a cabo por las UATH;
- Que** mediante INSTRUCTIVO PARA VINCULACIÓN DE DOCENTES DE INSTITUTOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS expedido por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, en el numeral 6 se estableció las directrices para la verificación, validación y contratación los docentes preseleccionados;
- Que** las ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE LA CLASE DEMOSTRATIVA, impartidas por la Dirección Técnica y Tecnológica de la SENESCYT, establece que la clase demostrativa para la selección del docente es una actividad que responde a una concepción holística, articulada y con enfoque sistemático; y,
- Que** el Instituto Superior Universitario Central Técnico requiere contar con un reglamento interno de reclutamiento y preselección de docentes ocasionales.

En ejercicio de sus competencias, deberes y atribuciones, **RESUELVE** expedir el siguiente:

REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATO OCASIONALES DEL INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO CENTRAL TÉCNICO

CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Objeto. - El presente reglamento establece disposiciones de cumplimiento obligatorio para que el Instituto Superior Universitario Central Técnico, en calidad de Institución de Educación Superior, efectúe eficazmente el reclutamiento y la preselección del personal docente con contrato ocasional.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. - El presente reglamento será de carácter obligatorio para todos los servidores de esta Institución de Educación Superior en los procesos de contratación de personal ocasional

Artículo 2.1.- Atributos de calidad. - El proceso de selección de personal del instituto se registrará a los siguientes principios y atributos de calidad:

1. Transparencia. - La transparencia se define por la divulgación pública del inicio del proceso, los requisitos necesarios para ser candidato y los criterios que se tomarán en cuenta durante la selección. Es esencial registrar y archivar adecuadamente toda la información generada, especialmente en situaciones donde en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas se presentan impugnaciones al proceso del concurso.

2. Rigor Técnico. - El rigor técnico implica la existencia de criterios de selección previamente definidos por la institución, alineados con los intereses institucionales a corto y largo plazo. Estos últimos, relacionados con los valores y potencialidades mencionados inicialmente, a veces son más difíciles de evaluar debido a la necesidad de un conocimiento más profundo de los candidatos. En el rigor técnico también se destaca la objetividad en el desarrollo de los procesos, especialmente crucial en la fase final, donde se busca realizar una valoración integral de los candidatos utilizando instrumentos que pueden involucrar cierta subjetividad del seleccionador. Para contrarrestar esto, se valora contar con información suficiente y pertinente, el registro detallado de eventos para un análisis cuidadoso, y la participación de varias personas, como la comisión correspondiente en el caso de concursos, lo que permite generar un análisis colectivo y tomar decisiones informadas sobre la mejor opción.

3. Justicia. - El principio de justicia implica la selección de aquellos que se considera cumplen de manera óptima con los criterios de selección establecidos, sin la intervención de factores externos o sesgos. La toma de decisiones se basa

RGL.GE14.17	REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATO OCASIONALES DEL ISUCT	RESOLUCIÓN	ROCS-ISUCT-SE- 001-No.004-2024
-------------	---	------------	-----------------------------------

en una evaluación objetiva y equitativa de los candidatos, asegurando que los seleccionados sean aquellos que mejor se ajustan a los requisitos establecidos y alineados con los intereses institucionales.

4. Integridad. - La integridad será un componente esencial en la aplicación de los principios de transparencia, rigor técnico y justicia en todas las fases del proceso de selección de personal del instituto. Se garantizará que todas las acciones y decisiones estén alineadas con los más altos estándares éticos, fomentando la confianza tanto en los candidatos como en los responsables del proceso.

5. Objetividad. - La objetividad será una piedra angular para mantener la imparcialidad y el rigor técnico. Se buscará evaluar a los candidatos de manera objetiva y basada en evidencias concretas, evitando juicios subjetivos y sesgos que puedan afectar la equidad del proceso.

6. Equidad. - La equidad será el pilar que respalde la justicia en el proceso de selección. Se procurará garantizar igualdad de oportunidades para todos los candidatos, independientemente de sus características personales, brindando un trato justo y considerando sus competencias y habilidades relevantes para el puesto.

Estos atributos de calidad fortalecerán la comprensión y aplicación de los principios y atributos de calidad en el proceso de selección de personal del instituto, asegurando una gestión ética, imparcial y efectiva en todas sus etapas.

CAPÍTULO II DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Artículo 3.- De la etapa inicial. - Se establecen como normas y disposiciones generales para la etapa inicial del proceso de reclutamiento para la contratación de docentes ocasionales del Instituto Superior Universitario Central Técnico, las siguientes:

1. El Coordinador de Carrera, es la persona encargada de remitir la solicitud de requisición debidamente justificado para la contratación de un docente o varios docentes a la unidad de Talento Humano.
2. La unidad de talento humano se encargará de validar la información solicitada por las coordinaciones, posteriormente enviará a Rectorado para su aprobación.
3. El Rector es la persona que se encargará de revisar la solicitud de requisición, aprobar o denegar la mismo
4. En ésta etapa inicial el Responsable de talento humano deberá:
 - a) Elaborar el cronograma respectivo para el proceso de reclutamiento y

preselección acorde al modelo de formato establecido para el efecto, con las fechas de inicio y finalización de cada etapa del proceso, además los requisitos mínimos en relación al perfil de puesto determinado por las carreras del ISUCT.

- b) Procesar la publicación del requerimiento de personal por las páginas oficiales del ISUCT.
- c) Revisar en la base de datos: interna, socio empleo y en la SENESCYT la disponibilidad de posibles candidatos.
- d) Receptar las carpetas de los aspirantes durante el período establecido en el cronograma del proceso.
- e) Clasificar las carpetas de los aspirantes según el perfil determinado por las carreras del ISUCT y confirmación de información de otorgada por los postulantes.
- f) Enviar carpetas preseleccionadas con memorándum de entrega recepción a las coordinaciones a las carreras
- g) Programar con las coordinaciones de las Carreras los temas, fechas y horas de las clases demostrativas para comunicar a los postulantes.

Artículo 4.- Del aspirante. - El aspirante a docente bajo servicios ocasionales deberá postular exclusivamente a un puesto por convocatoria y es el único responsable por la veracidad y exactitud de la información y de sus declaraciones en la “Hoja de Vida”.

Artículo 5.- De los documentos de presentación del aspirante. - El aspirante a docente bajo servicios ocasionales deberá presentar en un folder o carpeta dentro del cronograma establecido y de manera física o digital al Responsable de Talento Humano del ISUCT lo siguiente:

1. Hoja de vida actualizada formato socio empleo, la cual deberá especificar: su autodefinición étnica y si es una persona retornada, en caso de serlo adjuntar copia del Movimiento Migratorio.
2. Copia a color de la cédula de identidad / pasaporte.
3. Copia a color del certificado de votación de los últimos comicios electorales en caso de ser persona nacional.
4. Copia a color del carnet del CONADIS en caso de tener alguna discapacidad y/o certificado médico validado por una unidad de salud pública en caso de tener una enfermedad catastrófica.
5. Visa y pasaporte en caso de ser extranjero.
6. Certificado del registro de título de tercero o cuarto nivel descargado de la página web de SENESCYT.
7. Copias simples de los certificados laborales, experiencia específica y actividades ejecutadas en cada puesto, relacionada con el objeto de contratación, de acuerdo con el requerimiento establecido, deberá contener en el certificado el desde y hasta coincidiendo con la página del IESS.

RGL.GE14.17	REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATO OCASIONALES DEL ISUCT	RESOLUCIÓN	ROCS-ISUCT-SE-001-No.004-2024
-------------	---	------------	-------------------------------

8. Copias simples de los cursos de capacitación, en los cuales se exponga el número de horas cursadas, caso contrario el certificado será válido por 4 horas, las capacitaciones deberán ser emitidos con fechas no mayor a 5 años a la postulación. El postulante deberá cumplir con el número de horas de capacitación según el requerimiento establecido en el perfil de puesto.
9. Resumen de afiliación por patrono e historia laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
10. Certificado de no tener impedimento para ejercer contrato ocasional en entidades públicas emitido por Ministerio de Trabajo.

En el caso de ser una persona extranjera y resultare preseleccionado se deberá remitir a la Dirección de Talento Humano de SENESCYT por lo menos veinte días previos a la vinculación efectiva del docente, esta información con el objeto de iniciar el proceso de autorización de trabajo en el Ministerio de Trabajo de acuerdo con el “Instructivo para vinculación de personal de institutos técnicos tecnológicos y pedagógicos”, expedido por SENESCYT.

Además de los requisitos establecidos, el aspirante a integrar el personal académico deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público y de ser el caso con nuevos requisitos exigidos por la Unidad de Talento Humano.

CAPÍTULO III DE LA COMISIÓN DE CALIFICACIÓN

Artículo 6.- Conformación de la Comisión de Calificación. - El Coordinador de carrera, designará una comisión de calificación por cada carrera que haya solicitado la contratación de docentes ocasionales, la cual estará conformada por el Coordinador de Carrera, un integrante de la Comisión académica, el Coordinador de la comisión de Talento Humano o su delegado y un docente afín al perfil requerido.

Artículo 7.- De las responsabilidades de la Comisión de Calificación. - La Comisión tiene las siguientes responsabilidades:

1. La coordinación de carrera será la responsable de gestionar, el espacio físico en el cual se desarrollarán las clases demostrativas.
2. Tener el formato físico actualizado en el cual recabará durante la clase demostrativa, las notas de los postulantes.
3. En la etapa de clase demostrativa, la coordinación de carrera seleccionará un grupo de estudiantes que participen en dicha clase, la duración de la clase será mínima de treinta minutos.
4. La comisión calificadora formará parte de la calificación de la clase demostrativa.

5. En la etapa de clase demostrativa se verificará la identidad del aspirante a través de la cédula de ciudadanía, receptorá las evaluaciones a los aspirantes y las calificará, además, re agendará de ser el caso al aspirante que no llegue a tiempo y puntual al inicio de la prueba.
6. En la etapa de entrevista, el coordinador de TTHH en conjunto al coordinador de carrera realizará la misma en el formato establecido, en casos de personal administrativo se realizará junto al Rector del ISUCT.
7. Para efectos de la entrevista la Unidad de Talento Humano elaborará un cuestionario para ejecutar una entrevista semi-estructurada.
8. Elaborará el informe consolidado con las acciones afirmativas, despejará los empates y remitirá al Responsable de Talento Humano el Informe de puntaje final con la comunicación de resultados finales, estableciéndose la terna de mejores puntuados preseleccionados.

CAPÍTULO IV DE LOS PUNTAJES DE CALIFICACIÓN

Artículo 8.- De los parámetros y puntajes de evaluación de aspirantes. - La Comisión de Calificación y el Rector del ISUCT, evaluarán a los aspirantes a docentes ocasionales de la siguiente manera:

Parámetro	Puntaje	Responsable
Perfil: formación académica, experiencia, capacitación.	30 puntos	Coordinador de TTHH
Entrevista	20 puntos	Coordinador de Carrera, Coordinador de TTHH, Rector.
Clase demostrativa	50 puntos	Comisión de Calificación designada por el coordinador de carrera.
TOTAL	100 puntos	

1.- Formación académica: Se revisará el parámetro de “requerimiento de educación del puesto” del perfil del puesto, con lo cual se deberá comparar con

RGL.GE14.17	REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATO OCASIONALES DEL ISUCT	RESOLUCIÓN	ROCS-ISUCT-SE- 001-No.004-2024
-------------	---	------------	-----------------------------------

la formación académica del aspirante. El candidato recibirá 10 puntos si cumple con los estudios especificados en el perfil del cargo, si no cumple recibirá una puntuación de 0 puntos.

2.- Experiencia profesional: Se revisará el parámetro de experiencia del perfil del puesto establecido en la convocatoria, para el cual se deberá verificar la experiencia laboral en general que haya adquirido el aspirante en el ejercicio de su profesión. El candidato recibirá 10 puntos si cumple con el mínimo requerido en la experiencia, si no cumple recibirá una puntuación de 0 puntos.

3.- Capacitación: Se revisará el parámetro de capacitación del perfil del cargo establecido en la convocatoria, para el cual se deberá verificar la capacitación que haya adquirido el aspirante en el ejercicio de su profesión y que sea concordante con el perfil que aplica. El candidato recibirá 10 puntos si cumple con el mínimo requerido en la capacitación, si no cumple recibirá una puntuación de 0 puntos.

4.- Entrevista: Este factor está relacionado con la entrevista que efectúa la Coordinación de TTHH y la coordinación de carrera, con el fin de verificar si cuenta con las competencias técnicas del perfil del puesto. El puntaje es de veinte puntos.

5.- Clase demostrativa: Es una actividad con el objetivo de determinar la pericia, experticia, pertinencia y coherencia del aspirante en el manejo del proceso docente-educativo en aula por parte del docente. La Comisión de Calificación se guiará conforme al manual sobre las Orientaciones para la evaluación de la clase demostrativa. Se puntuará y ponderará sobre 50 puntos.

CAPÍTULO V

DEL PROCESO DE PRESELECCIÓN

Artículo 9.- De la etapa de mérito. - La coordinación de TTHH, revisará y analizará cada una de las carpetas y calificará las mismas dentro del formato establecido para el efecto. Considerará formación académica, experiencia profesional y capacitación. El aspirante que cumple con 30 puntos de 30 puntos, pasará a la etapa de clase demostrativa, caso contrario quedará descalificado.

Artículo 10.- Notificación en la etapa de mérito. - El Responsable de talento humano comunicará a través de correo electrónico y llamada telefónica a los aspirantes que pasan a la etapa de entrevista, indicando que debe traer consigo su cédula de ciudadanía o pasaporte original.

Artículo 16.- De la etapa de entrevista de preselección. - La Coordinación de TTHH y el aspirante participarán de la entrevista. La coordinación de TTHH es quien verificará la idoneidad del aspirante a través de la cédula de ciudadanía.

Cada aspirante será cuestionado, estableciéndose como calificación: dos puntos a cada pregunta, es decir un puntaje final de diez puntos.

Los cinco aspirantes con mejores puntajes de cada vacante por carrera, resultantes de la suma consolidada de todas las etapas descritas anteriormente, pasarán a la etapa de clase demostrativa.

Artículo 17.- De los resultados de la etapa de entrevista. - La Coordinación de TTHH, elaborará el informe de "Resultado de la etapa de entrevista", informe que contendrá: el puntaje consolidado de todos los aspirantes que han llegado a la entrevista y como conclusión los cinco aspirantes mejor puntuados que pasan a la siguiente etapa, además, registrarán los resultados de esta etapa en el formato establecido por SENESCYT.

Artículo 18.- Notificación en la etapa de entrevista.- El Responsable de talento humano comunicará a través de correo electrónico y llamada telefónica a los aspirantes que pasan a la etapa de clase demostrativa, con el tema, la fecha y hora de la misma, indicando que deben traer consigo: cédula de ciudadanía o pasaporte original, tiempo y tema asignado para la clase demostrativa y se remitirá al correo del aspirante el formato de SENESCYT: Clase demostrativa, es decir el Plan de Clase que deberán traer consigo el día de su exposición.

Artículo 19.- De la etapa de clase demostrativa. - La clase demostrativa se realizará en presencia del Responsable de Talento Humano, la Comisión de Calificación y un mínimo de diez estudiantes. Se seguirán las directrices emanadas en la guía "Orientaciones para la evaluación de la clase demostrativa", expedido por SENESCYT y se evaluará en base a la misma guía.

La clase demostrativa tendrá una duración máxima de treinta minutos por aspirante, quien primero entregará el plan de clase a la Comisión.

Artículo 20.- De los resultados de la etapa de clase demostrativa. - La Comisión de Calificación y el Responsable de Talento Humano elaborarán el informe de "Resultado de la etapa de clase demostrativa", que contendrá: el puntaje consolidado de todos los aspirantes que han llegado a la clase demostrativa y remitirá al Responsable de Talento Humano.

Artículo 21.- Del puntaje tentativo final. - Con las calificaciones obtenidas en la clase demostrativa, la Comisión de Calificación obtendrá en el formato establecido un consolidado de puntajes de los aspirantes, el cual se denominará

“Puntaje tentativo final”. Esta calificación, luego de haberse aplicado las acciones afirmativas, formará parte del “Puntaje Final”.

Artículo 22.- De las acciones afirmativas. - Al “Puntaje tentativo final”, la Comisión, sumará los puntajes de acciones afirmativas a que hubiere lugar a los aspirantes. El puntaje por acciones afirmativas aplicará conforme a las siguientes políticas:

- a) Participación de persona retornada, y autodefinición étnica. Tendrán un puntaje adicional conforme al siguiente detalle:
 - 1.- Persona retornada= 2 puntos adicionales, cuando resida o haya residido fuera del país por lo menos dos años continuos acreditados por el ente rector de movilidad humana.
 - 2.- Autodefinición étnica: indígena, afro ecuatoriano o montubio= 2 puntos adicionales.
 - 3.- En caso de que el aspirante sea beneficiario de dos o más acciones afirmativas, deberá escoger solo una.
- b) Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas. Tendrán un puntaje adicional de 5 puntos.
 - 1.- Deberán detallar esta condición en la Hoja de vida, para las personas con discapacidad se acreditará con la copia del CONADIS.
 - 2.- Para las personas con enfermedades catastróficas, se acreditará con el certificado médico correspondiente avalado por una unidad de salud pública.

Las acciones afirmativas deberán estar acorde a las agendas por la igualdad del Gobierno Nacional y demás normativa vigente pertinente.

Artículo 23.- De los empates. - En caso de empate entre las y los postulantes que obtuvieron los mejores puntajes finales, incluido el puntaje adicional por concepto de acciones afirmativas, el orden de los empatados será definido de la siguiente manera:

1. Si existiera un primer empate, se dirimirá por la calificación que hubieren obtenido en la etapa de clase demostrativa, es decir, ganará la persona que haya obtenido la mejor nota en la clase demostrativa;
2. En caso de persistir el empate, se realizará una nueva entrevista ante la Comisión de Calificación y el Rector del ISUCT.

Artículo 24.- Del informe de Puntaje Final. - En este informe se registrará el puntaje tentativo final más el puntaje adicional por concepto de acciones afirmativas que se haya otorgado a los aspirantes, como conclusión se establecerá los tres mejores puntuados preseleccionados.

La Comisión de Calificación, remitirá al responsable de Talento Humano el Informe de Puntaje Final.

CAPÍTULO VI

INFORMACIÓN DE PRESELECCIONADOS

Artículo 25.- Del envío de información. - El Responsable de Talento Humano remitirá a la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica de la SENESCYT la matriz de postulantes y el perfil de la persona seleccionada.

Artículo 26.- De la verificación y validación de contratación de los docentes preseleccionados. - En relación al numeral 6.1. del Artículo 6 del Instructivo para Vinculación de Docentes de Institutos Técnicos y Tecnológicos expedido por la SENESCYT; la Dirección de Talento Humano de SENESCYT, analizará cada uno de los aspirantes y sus documentos de respaldo, y comunicará al ISUCT para su comunicación a los postulantes que cumplen con el perfil y la fecha de ingreso del mismo.

Artículo 27.- Solicitud de documentos. - El Responsable de Talento Humano del ISUCT, una vez que tiene el correo de confirmación de parte de la SENESCYT comunicará al postulante y solicitará al mismo los siguientes documentos, los cuales deberán ser entregados en el tiempo y horario establecido para el efecto, en original y una copia:

- 1.- Hoja de vida actualizada en el formato socio empleo.
- 2.- Copia a color de la cédula de identidad / pasaporte.
- 3.- Copia a color del certificado de votación de los últimos comicios electorales en caso de ser persona nacional.
- 4.- Copia a color del carnet del CONADIS en caso de tener alguna discapacidad y/o certificado médico validado por una unidad de salud pública en caso de tener una enfermedad catastrófica.
- 5.- Visa y pasaporte en caso de ser extranjero.
- 6.- Copia a color del título o los títulos profesionales.
- 7.- Certificado descargado de la página web de SENESCYT de registro de título.
- 8.- Copias simples de los certificados laborales, experiencia específica y actividades ejecutadas en cada puesto, relacionada con el objeto de contratación, de acuerdo con el requerimiento establecido.

RGL.GE14.17	REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATO OCASIONALES DEL ISUCT	RESOLUCIÓN	ROCS-ISUCT-SE-001-No.004-2024
-------------	---	------------	-------------------------------

9.- Copias simples de los cursos de capacitación, de acuerdo con el requerimiento establecido.

10.- Mecanizado y resumen de afiliación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

11.- Certificado descargado de la página web del Ministerio de Trabajo de no tener impedimento para ejercer cargo público.

12.- Certificado bancario, mediante el cual se indique el número de cuenta de ahorro o corriente del titular de la cuenta, la cual no debe ser compartida.

13.- Formulario 107 del ejercicio fiscal emitido por el SRI, en relación de dependencia, si hubiera trabajado en otra institución.

14.- Certificado de haber percibido fondos de reserva de institución pública.

15.- Declaración patrimonial jurada, conforme el artículo 5 literal g de la LOSEP.

Artículo 28.- Remisión de documentos. - Los documentos referidos en el párrafo precedente serán remitidos a las coordinaciones zonales de la SENESCYT, quienes elaborarán el contrato respectivo, para ser suscrito por el docente seleccionado en la fecha y hora que señalaren para ello.

CAPÍTULO VII

DEL BANCO DE ELEGIBLES Y PROCEDIMIENTO DESIERTO

Artículo 29.- Del desistimiento del docente seleccionado. - En el caso de que el docente seleccionado por la SENESCYT no presentare los documentos en el tiempo establecido, se notificará a la SENESCYT mediante quipux como desistimiento.

Artículo 30.- Del procedimiento para uso de banco de elegibles. - En caso de que el docente seleccionado se desvincule de la institución o exista una nueva vacante con el mismo perfil, el Responsable de Talento Humano, podrá remitir a la SENESCYT, el siguiente candidato mejor puntuado del mismo proceso con la finalidad de que pueda ser contratado.

Artículo 31.- Del procedimiento desierto. - Se declarará un procedimiento desierto cuando exista una de las siguientes causas. -

- a) Cuando la SENESCYT así lo disponga;
- b) Cuando ningún aspirante pase de la fase de mérito.

RGL.GE14.17	REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATO OCASIONALES DEL ISUCT	RESOLUCIÓN	ROCS-ISUCT-SE-001-No.004-2024
-------------	---	------------	-------------------------------

- c) Cuando ningún aspirante obtenga más de setenta puntos en el puntaje final.
- d) Cuando el docente seleccionado o ninguno de los aspirantes al banco de elegibles presenta los documentos requeridos para el ingreso.

En caso de declararse desierto deberá iniciarse un nuevo proceso de reclutamiento y preselección.

En el caso del literal d) de este artículo, se declarará desierto el proceso una vez transcurridos diez días desde la notificación al primer docente seleccionado.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - Todo lo que no estuviese previsto en el presente Reglamento, así como su interpretación será resuelto por el Órgano Colegiado Superior.

Segunda. - Las reformas al presente reglamento son de potestad exclusiva del Órgano Colegiado Superior del ISUCT.

Tercera. - Los formatos de memorandos, oficios e informes, así como el flujograma de proceso serán establecidos por el Responsable de Talento Humano del ISUCT, en un plazo de sesenta días contados a partir de la aprobación de este Reglamento por el OCS.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. - El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación en el Órgano Colegiado Superior.

Segunda. - Encárguese a la Unidad de Talento Humano la difusión y socialización del Presente Reglamento, el mismo que deberá ser publicado en la página web institucional.

	INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO CENTRAL TÉCNICO	VERSIÓN: 2
	MACROPROCESO: 01 GESTIÓN ESTRATÉGICA	ELABORACIÓN: lun,17/12/2018
Código: REG.GE13.05	PROCESO: 01 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	ÚLTIMA: mié,14/04/2021
REGISTRO	03 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Página 1 de 2
	RESOLUCIÓN ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR	

ROCS-ISUCT-SE-001-No.004-2023

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRAL TÉCNICO, CON CONDICIÓN DE UNIVERSITARIO

CONSIDERANDO

- Que, el Artículo 352 de la Carta Magna determina: *“El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro.”*
- Que, el Artículo 42 del Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica establece, sobre las atribuciones y responsabilidades del OCS: *“El OCS de los institutos superiores deberá cumplir con las atribuciones y responsabilidades establecidas en el Reglamento General a la LOES, así como aquellas determinadas en su estatuto institucional”.*
- Que, el Artículo 18 del Estatuto del ISUCT determina: *“El Órgano Colegiado Superior, es el máximo órgano de gobierno del Instituto Superior Universitario Central Técnico, encargado de aprobar políticas, planes, estrategias y objetivos que consoliden y fortalezcan la institucionalidad, de conformidad a los lineamientos del órgano rector de la política pública de educación superior. Sus resoluciones son ejecutables para toda la institución.”*
- Que, el citado cuerpo legal, como parte de las atribuciones del Órgano Colegiado Superior, en el literal n) del Artículo 23 define: *“Aprobar y reformar reglamentos internos para el funcionamiento del Instituto Superior Universitario Central Técnico;”*
- Que, en su primera sesión extraordinaria del 24 de enero de 2024, revisa y analiza la propuesta de Reglamento para el Proceso de Reclutamiento y Preselección de Docentes con Contrato Ocasional del Instituto Superior Tecnológico Central Técnico con condición de Universitario, determinando su pertinencia.

En ejercicio de las competencias que le otorga el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica emitido por el CES, el Estatuto del ISTCT y la normativa legal vigente;

	INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO CENTRAL TÉCNICO		VERSIÓN: 2
	MACROPROCESO: 01 GESTIÓN ESTRATÉGICA		ELABORACIÓN: lun,17/12/2018
Código: REG.GE13.05	PROCESO: 01 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA		ÚLTIMA: mié,14/04/2021
	03 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		Página 2 de 2
REGISTRO	RESOLUCIÓN ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR		

RESUELVE

Artículo 1. Aprobar el Reglamento para el Proceso de Reclutamiento y Preselección de Docentes con Contrato Ocasional del Instituto Superior Tecnológico Central Técnico con condición de Universitario.

DISPOSICIONES GENERALES

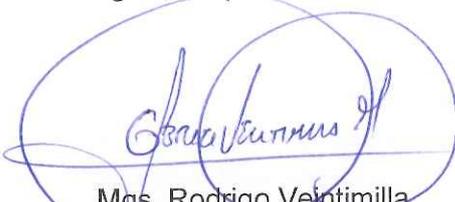
PRIMERA.- Notifíquese el contenido de la presente Resolución a la Unidad de Talento Humano.

SEGUNDA.- Notifíquese el contenido de la presente Resolución a la Comisión de Asesoría Jurídica.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación.

Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, D.M., en la Primera Sesión Extraordinaria del Órgano Colegiado Superior, a los veinticuatro (24) días del mes de enero de 2024.



Mgs. Rodrigo Veintimilla
PRESIDENTE DEL OCS



Ing. Luis Flores
SECRETARÍA GENERAL



**SECRETARÍA
GENERAL**