

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRAL TÉCNICO CON CONDICIÓN DE UNIVERSITARIO		
ESTRATÉGICO REGISTRO Código: RGL.GE14.17	MACROPROCESO: 01 GESTIÓN ESTRATÉGICA PROCESO: 01 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 04 PLANIFICACIÓN TÁCTICA	ROCS-ISUCT-SE-001-No.007-2025 
REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATOS OCASIONALES DEL ISTCT		



CARRERAS TECNOLÓGICAS				
MECÁNICA AUTOMOTRIZ	☒		ELECTRÓNICA	☒
MECÁNICA INDUSTRIAL	☒		TDII	☒
ELECTRICIDAD	☒		PRODUCCIÓN GRÁFICA	☒
CONTABILIDAD	☒		ADMINISTRACIÓN	☒
EDUCACIÓN INICIAL	☒		MECATRÓNICA	☒
CARRERAS UNIVERSITARIAS				
MECÁNICA INDUSTRIAL	☒		MECÁNICA AUTOMOTRIZ	☒
MECATRÓNICA	☒		MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	☒
ELECTRICIDAD	☒		PRODUCCIÓN GRÁFICA	☒
UNIDAD / COMISIÓN / ÁREA / DEPARTAMENTO				
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR				

REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATOS OCASIONALES DEL ISTCT

RESOLUCIÓN INICIAL	ROCS - ISUCT-SE-001-NO.003-2022/ 10 DE FEBRERO DE 2022
REFORMA	ROCS-ISUCT-SE-001-NO.004-2024 / 24 DE ENERO 2024
ÚLTIMA REFORMA	ROCS-ISUCT-SE-001-No.007-2025 / 31 DE ENERO DE 2025
CODIFICADO POR PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	
31/MARZO/2025	

Quito – Ecuador

Marzo 2025



El Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Central Técnico

Considerando:

Que, el artículo 325 de la Norma Suprema determina que: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que, el artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Que, el artículo 330 De la Constitución de la República del Ecuador determina que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.

Que, artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, determina 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 Constitución de la República del Ecuador, establece que: “*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. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país.

- 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 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 91 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: *“(…) 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 implique discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad de cualquier otra índole, ni estas 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 aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimiento y oposición”*.
- 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 RESOLUCIÓN No. 002-CONADIS-2023, el pleno del consejo nacional para la igualdad de discapacidades resuelve: *“Artículo 1.- Extender la vigencia de la especie “carné de discapacidad CONADIS” hasta el 31 de diciembre del 2024; y la vigencia de la especie “carné de discapacidad Ministerio de Salud Pública – MSP”, hasta el 31 de diciembre del 2024.”*
- Que, mediante el *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, el Instituto Superior Tecnológico Central Técnico requiere contar con un reglamento interno de reclutamiento y preselección de docentes bajo la



modalidad de contrato por servicios ocasionales y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional;

Que, el Instituto Superior Tecnológico Central Técnico, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Educación Superior y demás normativas que rigen el Sistema de Educación Superior.

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

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

CAPÍTULO I DEL OBJETO, ÁMBITO Y DEFINICIONES

Artículo 1.- Objeto. - El presente reglamento establece disposiciones de cumplimiento obligatorio para quienes realicen la postulación para vacantes en el Instituto Superior Tecnológico Central Técnico, en calidad de Institución de Educación Superior, efectúe eficazmente el reclutamiento y preselección del personal docente bajo la modalidad de contrato ocasional.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. - Este reglamento es de carácter obligatorio para todos los actores de la comunidad académica y todas las y los aspirantes que desean formar parte de la planta académica de esta Institución, en los procesos de preselección de personal académico ocasional.

Artículo 3.- Principios. - El proceso de preselección de personal del instituto se registrará bajo los siguientes principios y atributos de calidad:

1. **Transparencia.** - La claridad, equidad, accesibilidad y divulgación de toda la información y las etapas del proceso de selección, los requisitos necesarios para ser candidato y los criterios que se tomarán en cuenta durante el proceso.
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 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, con aplicación de estímulos positivos de conformidad a la normativa vigente.

CAPÍTULO II DE LOS RESPONSABLES

Artículo 3.- De la responsabilidad del proceso. - Las responsabilidades, funciones y competencias de los actores encargados de la gestión del proceso de preselección, selección y contratación deberán asegurar los principios de transparencia, eficacia y cumplimiento normativo.

Artículo 4.- De la rectoría de los procesos de selección. - De conformidad al artículo 182 de Ley Orgánica de Educación Superior LOES, el Instituto Central Técnico se encuentra bajo la rectoría administrativa financiera y jurídica de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT, por tanto, es la autoridad nominadora.

Artículo 5.- Responsabilidades. - Para el cumplimiento efectivo del presente reglamento, así como la normativa vigente, se establecen las siguientes estancias



responsables:

- a) Rectorado;
- b) Vicerrectorado Académico;
- c) Coordinación Académica;
- d) Coordinaciones de Carrera, y área;
- e) Unidad de Talento Humano.

CAPÍTULO III

DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Artículo 6.- De las etapas del proceso de reclutamiento. - El proceso de reclutamiento para la selección del personal cuyo perfil de contratación será enviado a la autoridad nominadora para el trámite pertinente comprenderá de las siguientes etapas:

- a) La etapa de preselección;
- b) La etapa del mérito profesional;
- c) La etapa de selección.

Artículo 7.- De la etapa de preselección. - La etapa de preselección comprenderá de los siguientes procedimientos:

1. El reclutamiento para personal académico no titular inicia con la solicitud de requisición debidamente justificada por renuncia, terminación de contrato y nuevo perfil del personal, remitida por las o los coordinadores de las carreras/áreas ofertadas por el Instituto.
2. La Unidad de Talento Humano una vez recibida la requisición de la coordinación de carrera, analizará la viabilidad o no de dicha solicitud, de ser viable, se encargará de comunicar la solicitud de necesidad de reclutamiento de personal a la o el Rector del Instituto para su aprobación.
3. Una vez aprobada la requisición por la máxima autoridad, la Unidad de Talento Humano realizará un cronograma de convocatoria para la recepción de los perfiles idóneos según la necesidad de docencia. Esta convocatoria deberá ser difundida por los medios de comunicación institucionales, para lo cual se contará con la difusión del área de comunicación.

Artículo 8.- De la etapa del mérito profesional. - La etapa del mérito profesional comprenderá de los siguientes procedimientos; TTHH revisará y analizará cada una de las carpetas y calificará las mismas dentro del formato establecido para el efecto considerará los requisitos solicitados, formación académica, experiencia profesional y capacitación.

1. La Unidad de Talento Humano una vez abierta y notificada la convocatoria de postulación, receptará las carpetas de los postulantes interesados conforme



a la necesidad institucional. De los perfiles profesionales receptados la Unidad de Talento Humano verificará los más idóneos que cumplan con los requisitos solicitados y que obtengan el mayor puntaje en esta etapa, así como también manejará un banco de elegibles para futuras postulaciones.

Por cada partida libre se seleccionará 5 perfiles profesionales de postulantes.

2. Seleccionados los 5 mejores perfiles idóneos la Unidad de Talento Humano, comunicará los preseleccionados a las coordinaciones de carrera/área para que sean ratificados o soliciten la exclusión de uno o algunos perfiles si no se ajustan a las necesidades institucionales.
3. Una vez validado por las coordinaciones de carrera/área los 5 perfiles profesionales estipulados en el presente reglamento, se procederá al agendamiento de la entrevista, convocada con tiempo oportuno y notificado a los postulantes mediante correo electrónico.

En la entrevista a cada uno de los postulantes participarán la Unidad de Talento Humano y el coordinador de carrera/área.

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

Artículo 9.- De la responsabilidad de Talento Humano en la etapa de preselección y etapa del mérito profesional. - La unidad de Talento Humano dentro de estas etapas será responsable de:

- 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/áreas del ISTCT.
- b) Solicitar la difusión de la publicación del requerimiento de personal por las páginas oficiales del ISTCT.
- c) Revisar en la base de datos interna postulaciones de candidatos.
- d) Receptar las carpetas digitales de los aspirantes durante el período establecido en el cronograma del proceso.
- e) Clasificar las carpetas digitales de los aspirantes según el perfil determinado por las carreras/áreas del ISTCT y confirmación de información otorgada por los postulantes.
- f) Enviar carpetas preseleccionadas con memorándum de entrega recepción a las coordinaciones de 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 10.- Notificación en la etapa de mérito. - El Responsable de talento humano comunicará a través de correo electrónico y/o 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 11.- De los resultados de la entrevista. - La Unidad 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 tres aspirantes mejor puntuados que pasan a la etapa de selección, además, registrarán los resultados de esta etapa en el formato establecido.

El Responsable de talento humano comunicará a través de correo electrónico y/o 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, misma que debe exponerse en el formato de: Clase demostrativa, es decir el Plan de Clase que deberán traer consigo el día de su exposición.

Artículo 12.- De la etapa de selección.- La etapa de selección comprenderá de los siguientes procedimientos. Los 3 postulantes con mayor puntaje en la etapa de preselección, pasará a la etapa de clase demostrativa, caso contrario quedará descalificado:

- a) Comunicación de idoneidad de los 3 mejores postulantes para la clase demostrativa. Para la clase demostrativa se determinará por parte de los Coordinadores de Carrera/Área el tema, día, horario y aula.
- b) La Unidad de Talento Humano requerirá a la Coordinación Académica seleccione 3 docentes de la carrera en la cual se creó la vacante para formar parte de la Comisión de Calificación para las clases demostrativas.
- c) El coordinador de carrera/área entregará un memo con los resultados de las clases demostrativas de los postulantes a TTHH, adjuntando el formato de calificación de la clase demostrativa.
- d) La Unidad de TTHH consolidará los resultados junto con los demás documentos de las etapas anteriores y realizará el respectivo informe consolidado de resultados;
- e) Talento Humano correrá traslado del Informe de Resultados al Rector, mismo que deberá contener el nombre del postulante con mayor puntaje obtenido en las 3 etapas.
- f) Con la aprobación del Informe de Resultados por parte de rectorado, se correrá traslado a la autoridad nominadora para la viabilidad de vinculación del postulante.

Artículo 13.- De la etapa de clase demostrativa. - La clase demostrativa se realizará en presencia de la Comisión de Calificación y un mínimo de diez estudiantes de ser posible. La clase demostrativa tendrá una duración máxima de treinta minutos por aspirante, quien primero entregará el plan de clase a la Comisión.



CAPÍTULO IV DEL ASPIRANTE

Artículo 14.- Del aspirante. - El aspirante o postulante a personal académico del Instituto, deberá postular exclusivamente a un puesto por convocatoria y es el único responsable por la veracidad y exactitud de la información presentada en su “Hoja de Vida”. Esta contratación conforme las disposiciones del ente rector será bajo la modalidad de contrato por servicios ocasionales

Artículo 15.- De los documentos de presentación del aspirante. - El aspirante deberá postular a través de la página web institucional de manera digital con los requisitos en un solo PDF 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 electoral esto en caso de ser persona nacional.
4. En caso de poseer alguna discapacidad, el postulante deberá conforme a la Resolución No. 002-CONADIS-2023, acreditar esta condición en su cédula de ciudadanía, caso contrario no se reconocerá al postulante como persona de grupo prioritario.
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. Título otorgado por la Institución de Educación Superior.
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, deberá contener en el certificado el desde y hasta coincidiendo con la página del IESS.
9. 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.
10. Resumen de afiliación por patrono e historia laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
11. 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 que postula para formar parte del 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 especificaciones requeridos por la Unidad de Talento Humano.

CAPÍTULO V

DE LA COMISIÓN DE CALIFICACIÓN

Artículo 16.- Conformación de la Comisión de Calificación. - El Coordinador Académico, designará una comisión de tres docentes que formen parte de la planta docente institucional por cada carrera/área en la que exista la necesidad de contratación. La comisión de Calificación para la evaluación de la clase demostrativa estará conformada por el Coordinador de Carrera/Área, un integrante de la Comisión académica, el Coordinador de la Unidad de Talento Humano o su delegado y tres docentes seleccionados por la Coordinación Académica.

Artículo 17.- De las responsabilidades de la Comisión de Calificación. – Los integrantes de la Comisión tendrán 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. La Unidad de Talento Humano debe contar con 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. En la etapa de clase demostrativa se verificará la identidad del aspirante a través de la cédula de ciudadanía, evaluará la clase demostrativa a los aspirantes y las calificará, además, re agendará de ser el caso al aspirante que no llegue en casos fortuitos y justificados.
5. En la etapa de entrevista, el coordinador de TTHH en conjunto al coordinador de carrera/área realizará la misma en el formato establecido, en casos de personal administrativo se realizará junto al Rector del ISTCT.
6. Para efectos de la entrevista la Unidad de Talento Humano elaborará un cuestionario para ejecutar una entrevista semiestructurada.



CAPÍTULO VI

DE LOS PUNTAJES DE CALIFICACIÓN

Artículo 18.- De los parámetros y puntajes de evaluación de aspirantes. - La Comisión de Calificación y el Rector del ISTCT, 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 académico.
TOTAL	100 puntos	

1.- Formación académica: Se revisará el parámetro de “requerimiento de educación del perfil de la carrera/área, con lo cual se deberá comparar con la formación académica del aspirante. El candidato recibirá 7 puntos si cumple con los estudios especificados en el perfil del cargo, si no cumple no será tomado en cuenta en el proceso.

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 5 puntos si cumple con el mínimo requerido en la experiencia, si la experiencia es profesional y docencia recibirá 7 puntos, si no cumple con ninguna de las dos no será tomado en cuenta en el proceso.

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 7 puntos si cumple con el mínimo requerido en la capacitación, si no cumple no será tomado en cuenta en el proceso.



4.- Entrevista: Este factor está relacionado con la entrevista que efectúa la Coordinación de TTHH y la coordinación de carrera/área, con el fin de verificar si cuenta con las competencias técnicas del perfil del puesto. El puntaje es de veinte puntos. En los casos de personal administrativo, la entrevista se la realizará conjuntamente con el Rector de la Institución.

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. Se puntuará y ponderará sobre 50 puntos.

Artículo 19.- 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 20.- 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, cuando resida o haya residido fuera del país por lo menos dos años continuos acreditados por el ente rector de movilidad humana = 2 puntos adicionales.
 2. Participación de mujeres dentro del proceso de contratación = 1 punto adicional.
 3. Autodefinición étnica: indígena, afro ecuatoriano o montubio = 2 puntos ~~adicionales~~
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 obtener este beneficio deberá de manera obligatoria constar en su cédula de ciudadanía, caso contrario no se otorgará este beneficio, en el caso de discapacidad y en el caso de enfermedad catastrófica el certificado validado por el Ministerio de Salud Pública o por cualquier dependencia de salud pública.

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 21.- 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 ISTCT.

Artículo 22.- 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 Coordinación de TTHH, remitirá al Rectorado el Informe de Puntaje Final.

CAPÍTULO VII DEL PROCESO ANTE LA AUTORIDAD NOMINADORA

Artículo 23.- Del envío de información. - El Responsable de Talento Humano remitirá la matriz de postulantes y el perfil de la persona seleccionada a la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica de SENESCYT, con el aprobado del rector.

Artículo 24.- 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 ISTCT para su comunicación a los postulantes que cumplen con el perfil y la fecha de ingreso del mismo.

Artículo 25.- Solicitud de documentos. - El Responsable de Talento Humano del ISTCT, una vez recibido el correo de confirmación de parte de la SENESCYT comunicará al postulante y solicitará además de los documentos establecidos en el artículo 15 del presente reglamento, los siguientes:

1. 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.
2. Formulario 107 del ejercicio fiscal emitido por el SRI, en relación de dependencia, si hubiera trabajado en otra institución.
3. Certificado de haber percibido fondos de reserva de institución pública.
4. Declaración patrimonial jurada, conforme el artículo 5 literal g de la LOSEP.

Documentos, los cuales deberán ser entregados en el tiempo y horario establecido para el efecto.

Artículo 26.- Remisión de documentos. - Los documentos referidos en el párrafo



precedente serán remitidos a las coordinaciones zonales de SENESCYT, quienes elaborarán el contrato respectivo, para ser suscrito por el docente seleccionado en la fecha y hora que señalaren para ello.

CAPÍTULO VIII

DEL BANCO DE ELEGIBLES Y PROCEDIMIENTO DESIERTO

Artículo 27.- 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 las herramientas de gestión documental como desistimiento.

Artículo 28.- 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 29.- 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.
- 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.

CAPÍTULO IX

PROHIBICIONES

Artículo 30.- De la prohibición de postulación. - Se prohíbe la postulación de familiares en cargos vacantes dentro de la misma institución, con el objetivo de garantizar la transparencia, la igualdad de oportunidades y evitar conflictos de interés.

Artículo 31.- Artículo 3. Definición de familiar. - Para efectos de este reglamento se entenderá por familiar ya sea por consanguinidad, afinidad o adopción, dentro de los siguientes grados:

- Consanguinidad: hasta el cuarto grado (padres, hijos, abuelos, hermanos, tíos, sobrinos, primos).



- Afinidad: hasta el segundo grado (cónyuge, suegros, cuñados, hijastros).
- Relación de convivencia: parejas de hecho reconocidas legalmente.

Artículo 32.- Del incumplimiento. - El incumplimiento de esta normativa será sancionado de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- En el caso de docentes, se iniciará el proceso de acción disciplinaria respectivo, por el incumplimiento de la normativa interna.
- En el caso de postulantes, se realizará la descalificación inmediata dentro del proceso de aplicación.

DISPOSICIONES GENERALES

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

Tercera. - Los formatos de memorandos, oficios e informes, serán establecidos por el Responsable de Talento Humano del ISTCT, el flujograma de proceso por el responsable de la Comisión de Planificación, 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.

Tercera.- El presente reglamento además se registrará conforme lo dispuesto en el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior emitido por el Consejo de Educación Superior.

Reformado en la ciudad de Quito, a los 31 días del mes de enero de 2025.

Mgs. Rodrigo Veintimilla Muñoz
PRESIDENTE DEL OCS

Ing. Fernanda Galarza
SECRETARIA DEL OCS

 ESTRATÉGICO REGISTRO Código: REG.GE13.05	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRAL TÉCNICO CON CONDICIÓN DE UNIVERSITARIO MACROPROCESO: 01 GESTIÓN ESTRATÉGICA PROCESO: 01 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 03 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO RESOLUCIÓN ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR (OCS) VERSIÓN: 3.0 ELAB: 14/04/2021 U.REV: 05/04/2023 Página 1 de 3
---	---

ROCS-ISUCT-SE-001-No.007-2025

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

CONSIDERANDO

- Que, el Artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores."*
- 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 91 de la ley Orgánica de Educación Superior manifiesta: *"(...) 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 implique discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, genero, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad de cualquier otra índole, ni estas 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 aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimiento y oposición".*
- 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 el "INSTRUCTIVO PARA VINCULACIÓN DE DOCENTES DE INSTITUTOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS", la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, en el numeral 6 establece las directrices para la verificación, validación y contratación los docentes preseleccionados;

		INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRAL TÉCNICO CON CONDICIÓN DE UNIVERSITARIO		VERSIÓN: 3.0 ELAB: 14/04/2021 U.REV: 05/04/2023	
ESTRATÉGICO REGISTRO Código: REG.GE13.05		MACROPROCESO: 01 GESTIÓN ESTRATÉGICA PROCESO: 01 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 03 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO RESOLUCIÓN ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR (OCS)			
		Página 2 de 3			

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 16 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 o) del Artículo 21 define: *“o) Aprobar y reformar reglamentos internos para el funcionamiento del Instituto Superior Tecnológico Central Técnico;”*

Que, mediante memorando MEM – PGE – 011 – 2024 la Abg. Denis Vera, Procuradora del ISUCT, pone en consideración *“el siguiente reglamento que fue reformado en base a la ley vigente y las disposiciones establecidas por el órgano rector de la política pública, así como también responde a la realidad institucional:*

- **REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATOS OCASIONALES**

En virtud de lo expuesto y conforme a sus atribuciones solicito se conozca por cada uno de los miembros del OCS, el borrador del reglamento antes citado, mismo que podrán ser objeto de modificación conforme a sus observaciones. Cabe recalcar que este cuerpo normativo fue reformado contando con las indicaciones técnicas de la Unidad de Talento Humano”

Que, en su primera sesión extraordinaria del 31 de enero de 2025, revisa y analiza la propuesta de reforma al “Reglamento para el proceso de reclutamiento y preselección de docentes con contratos ocasionales reglamento para el proceso de reclutamiento y preselección de docentes con contratos ocasionales”, la cual es aprobada, pero con algunas observaciones.

ISU CENTRAL TÉCNICO	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CENTRAL TÉCNICO CON CONDICIÓN DE UNIVERSITARIO	VERSIÓN: 3.0 ELAB: 14/04/2021 U.REV: 05/04/2023
ESTRATÉGICO REGISTRO Código: REG.GE13.05	MACROPROCESO: 01 GESTIÓN ESTRATÉGICA PROCESO: 01 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 03 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO RESOLUCIÓN ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR (OCS)	Página 3 de 3

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 Instituto y la normativa legal vigente:

RESUELVE

Artículo 1. Aprobar, con observaciones, la propuesta de reforma al REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATOS OCASIONALES REGLAMENTO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y PRESELECCIÓN DE DOCENTES CON CONTRATOS OCASIONALES, del Instituto Superior Tecnológico Central Técnico con condición de Universitario.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Solicitar a la Abg. Denis Vera la corrección de la propuesta de reforma conforme las observaciones realizadas por los miembros del OCS, para lo cual contará con un plazo no mayor a 72 horas luego de la notificación de la presente Resolución.

SEGUNDA.- Una vez que el Reglamento sea modificado, encárguese a la Secretaría General la gestión para solicitar la respectiva codificación y publicación del mismo.

DISPOSICIONES GENERALES

ÚNICA.- Notificar el contenido de la presente Resolución al Abg. Denis Vera.

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 treinta y un (31) días del mes de enero de 2025.


Mgs. Rodrigo Veintimilla
PRESIDENTE DEL OCS


Ing. Fernanda Galarza
SECRETARÍA GENERAL

ISU CENTRAL
TÉCNICO
INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO
SECRETARÍA
GENERAL