



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 61 de la Constitución de la República del Ecuador señala que:

“Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: (...) 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.”

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 76, numeral 7,

literal m indica lo siguiente: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: (...) m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.”*

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 82 señala que *“el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes;”*

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 226 menciona que toda servidora pública y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley.

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que 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, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 355 reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución;

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior determina que los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

universal y producción científica y tecnológica global rigen el Sistema de Educación Superior;

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 17 establece que el Estado reconoce la autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, de las universidades y escuelas politécnicas acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República;

Que, en el ejercicio de la autonomía responsable consagrado en el artículo 18, literal e) de la Ley Orgánica de Educación Superior las instituciones de educación superior públicas tienen la libertad para gestionar sus procesos internos;

Que, el artículo 46 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: *“Para el ejercicio del cogobierno las instituciones de educación superior definirán y establecerán órganos colegiados de carácter académico y administrativo, así como unidades de apoyo. Su organización, integración, deberes y atribuciones constarán en sus respectivos estatutos y reglamentos, en concordancia con su misión y las disposiciones establecidas en esta Ley. (...)”*;

Que, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: *“Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares obligatoriamente tendrán como autoridad máxima a un órgano colegiado superior que estará integrado por autoridades, representantes de los profesores y estudiantes. Para el tratamiento de asuntos administrativos se integrarán a este órgano los representantes de los servidores y trabajadores. El número de miembros de este órgano colegiado superior mantendrá la proporcionalidad establecida en la presente ley, garantizando que el estamento de menor proporción se encuentre representado al menos por una persona”*

Que, el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, reconoce que los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de las universidades y escuelas politécnicas públicas son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación;

Que, el artículo 149 de la Ley Orgánica de Educación Superior indica que; *“Las y los profesores e investigadores de las universidades y escuelas politécnicas serán: titulares, invitados, ocasionales, honorarios y eméritos.”*



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

Que, el artículo 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone:
“Instituciones de Educación Superior. - Las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia, esencialmente pluralistas y abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica. Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, (...)”;

Que, el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: *“La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.(...) Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público. Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley. Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento. (...)”*

Que, el artículo 20 del Código Orgánico Administrativo indica que los órganos que conforman el sector público y entidades públicas competentes velarán por el respeto del principio de juridicidad, sin que esta actividad implique afectación o menoscabo en el ejercicio de las competencias asignadas a los órganos y entidades a cargo de los asuntos sometidos a control.

Que, el artículo 31 del Código Orgánico Administrativo establece que; las personas son titulares del derecho a la buena administración pública, que se concreta en la aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales, la ley y este Código.

Que, el artículo 53 del Código Orgánico Administrativo establece: *“ Régimen jurídico. Los órganos colegiados se sujetan a lo dispuesto en su regulación específica y este Código.”*

Que, el artículo 55 del Código Orgánico Administrativo, indica que los órganos colegiados adoptarán sus decisiones sobre la base de los informes técnicos, económicos y jurídicos provistos bajo responsabilidad de los órganos a cargo de las actividades de ejecución y asesoría en la administración;

Que, el artículo 64 del Código Orgánico Administrativo señala que las sesiones podrán realizarse a través de medios electrónicos.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en su parte pertinente del artículo 25, establece: *“Para ser personal académico ocasional, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará: a) Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior en un campo amplio del conocimiento vinculado a sus actividades de docencia o investigación; b) En el campo de las artes, acreditar el título de maestría o su equivalente o gozar de reconocimiento y prestigio por haber desarrollado una destacada trayectoria artística, reconocida por la Comisión Interinstitucional de Artes establecida en este Reglamento para el reconocimiento de obras artísticas relevantes; y, c) Los demás que determine la universidad o escuela politécnica en su normativa interna respetando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación”*;

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de educación superior, en su artículo 52 establece que, la autoridad nominadora del personal académico titular y del personal académico no titular honorario y emérito, es el órgano colegiado superior de la universidad y escuela politécnica; mientras que para el personal académico no titular ocasional e invitado y para el personal de apoyo académico, es el rector de la institución de educación superior.

Que, el Estatuto de la Universidad Técnica de Machala, en su artículo 25 literal x sobre los deberes y atribuciones del Consejo Universitario, se encuentra la de *“Conocer y resolver en última instancia las apelaciones de (...), resultados de las evaluaciones de desempeño del personal académico, resoluciones de procesos disciplinario emitidas por Consejo Directivo de las diferentes facultades, y otros que la normativa interna determine.”*

Que, el Instructivo para el Proceso de Vinculación del Personal Académico Ocasional y del Personal de Apoyo Académico Ocasional de la Universidad, en el artículo 19 establece: *“El aspirante que no se encontrare conforme con su valoración podrá presentar impugnación en virtud de la publicación de resultados realizada mediante la página de la Universidad, para lo cual se considerará en el cronograma al menos 1 día hábil para la presentación de impugnaciones ante Secretaría General de la institución en el horario de 07h30 a 16h30, impugnación que deberá ser presentada de manera física.”*

Que, el Instructivo para el Proceso de Vinculación del Personal Académico Ocasional y del Personal de Apoyo Académico Ocasional de la Universidad, en el artículo 20 establece: *“El Consejo Universitario como máximo órgano colegiado de la Universidad, previo informe técnico de la Dirección de Talento Humano e informe jurídico de Procuraduría General, en el término máximo de tres días resolverá lo impugnado.”*



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

Que, mediante memorandos nro. UTMACH-PG-2026-0163-M, de fecha 24 de marzo del 2026, suscrito por la Ab. Priscila Yungaicela Jiménez, Mgs. Procuradora General, dirigido al Señor Rector, Jhonny Pérez Rodríguez, PhD, notifica el contenido del informe jurídico nro. INF-PG-084-2026, referente a la impugnación presentada por la postulante Dra. Aimé Maza Valle, que en la parte pertinente establece:

“3 ANÁLISIS:

De los antecedentes expuestos y la normativa citada, atendiendo lo expuesto en el escrito de impugnación presentado por la recurrente Aimé Ginna Maza Valle, se precisa lo siguiente:

3.1 De la alegación de falta de motivación. -

La recurrente sostiene que la Resolución Administrativa N.º 092-GR-2026 carece de motivación suficiente, al no contener una explicación *exhaustiva* de los resultados obtenidos dentro del proceso de selección, lo que a su criterio generaría la nulidad del acto administrativo.

Al respecto, el artículo 76 numeral 7 literal l) de la Constitución de la República del Ecuador establece que toda decisión de los poderes públicos debe encontrarse motivada, lo cual implica que la autoridad pública cumpla con un estándar mínimo o suficiente de motivación. En concordancia, los artículos 100 y 105 del Código Orgánico Administrativo disponen que la motivación constituye requisito de validez del acto administrativo y se cumple cuando la decisión se fundamenta en el procedimiento seguido, en los hechos verificados dentro del expediente y en el régimen jurídico aplicable, pudiendo la autoridad remitirse a informes técnicos que formen parte del mismo para emitir su pronunciamiento.

En el mismo sentido, la Corte Constitucional mediante sentencia No. 1158-17-EP/21 ha establecido respecto de la suficiencia motivacional que “(...) los razonamientos que componen esos elementos mínimos deben estar suficientemente explícitos en el texto de la motivación; lo que no implica, sin embargo, que todas y cada una de las premisas y conclusiones de esos razonamientos deban estar explícitas en dicho texto, algunas de ellas bien pueden estar implícitas o sobreentendidas. Para identificarlas, es preciso atender al contexto de la motivación, lo que, por lo demás, es indispensable para una lectura cabal de cualquier texto (...)” es decir que, es jurídicamente procedente que el acto administrativo se sustente en informes técnicos, instrumentos de evaluación o documentos que forman parte del proceso y en función de los cuales se determina el resultado del proceso de vinculación de personal académico ocasional, sin que exista obligación de reproducir íntegramente en el texto todos los elementos de valoración, siempre que de la resolución sea posible comprender la razón de la decisión y en razón de la aplicación de reglas previamente definidas.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

Bajo este marco, la Resolución Administrativa No. 092-GR-2026 no admite un examen aislado, parcial ni descontextualizado del expediente administrativo que le da origen y sustento. Su validez y suficiencia motivacional deben apreciarse de manera integral, a partir del conjunto de actuaciones, informes, matrices, registros y documentos que conforman el procedimiento. En tal sentido, el artículo 100 del Código Orgánico Administrativo reconoce expresamente la motivación por remisión, de manera que la fundamentación del acto no se agota en la literalidad de su texto, sino que se perfecciona con los documentos incorporados al expediente y expresamente vinculados a la decisión administrativa. En el presente caso, la resolución se encuentra integrada por las actas, resoluciones, instrumentos que contienen, de manera objetiva, verificable y suficiente, las reglas del proceso, la secuencia procedimental aplicada, los hechos acreditados en cada fase, los resultados de la preselección, la evaluación de aptitud laboral, la determinación de aptitud o no aptitud psicológica y la prelación final de los postulantes.

En el caso concreto se puede verificar del expediente del proceso de selección del código de Contrato Nro. UACS NN-00053 el Acta de validación del cumplimiento de requisitos generales obligatorios, que comprende: el análisis integral de la postulación presentada en el formato establecido; la verificación de los documentos habilitantes que acrediten el cumplimiento de los requisitos generales previstos en la normativa aplicable; la constatación del cumplimiento de al menos dos (2) criterios de preselección. La metodología aplicada para la verificación de requisitos y criterios es de carácter binario, bajo el formato "Cumple / No Cumple", sustentada exclusivamente en la documentación presentada dentro del plazo y forma establecidos en la convocatoria. De dicha acta se desprende que la recurrente cumple con los 2 requisitos generales y con cuatro criterios de preselección, por lo que la Comisión de Preselección conformada por el Decano, Subdecano y Coordinadora de la Carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Sociales, declara los postulantes preseleccionados, entre los que consta la recurrente.

De la revisión íntegra de la Resolución Administrativa No. 092-GR-2026 y de los documentos que la sustentan, se verifica que la autoridad administrativa estructuró su decisión sobre una base normativa y fáctica plenamente determinada: la convocatoria para la selección e ingreso de personal académico ocasional y personal de apoyo académico ocasional de la Universidad Técnica de Machala 2026), el instructivo institucional que reguló el procedimiento, la verificación de requisitos y criterios de preselección, la evaluación de aptitud laboral y la determinación final de prelación conforme a los resultados obtenidos por los postulantes. Cada uno de estos elementos consta formal y materialmente en el expediente administrativo, y constituye parte esencial de la cadena de razonamiento que condujo a la emisión del acto. Por tanto, resulta jurídicamente improcedente sostener que la motivación de la resolución deba buscarse únicamente en su parte expositiva o resolutoria, pues su contenido decisorio se integra legítimamente con el soporte documental que conforma el procedimiento. En consecuencia, la Resolución Administrativa No. 092-GR-2026 satisface de manera plena el deber de motivación previsto en la Constitución y en el Código Orgánico Administrativo, al contener una fundamentación normativa y fáctica suficiente, coherente, comprobable y directamente derivada del expediente, en estricto apego a los estándares desarrollados por la Corte Constitucional.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

Debe considerarse además que los procesos de selección de personal académico implican el ejercicio de autonomía universitaria, como ya lo ha señalado la Corte Constitucional mediante sentencia Nro. 12-11-IN/201 para cuyo ejercicio se ha expedido el Instructivo para el proceso de vinculación del personal académico ocasional y del personal de apoyo académico ocasional de la Universidad Técnica de Machala, mediante el cual se determina los parámetros mínimos de cumplimiento para la selección de personal académico. En este contexto, el deber de motivación no exige que la autoridad detalle en el acto administrativo todos los resultados comparativos entre postulantes de forma amplia, ni que exponga de manera individualizada cada uno de los criterios técnicos aplicados, sobre todo si dicha información es de carácter sensible, por lo que se evidencia que la decisión fue adoptada dentro del procedimiento reglado y con base en los instrumentos de evaluación previamente definidos, en consecuencia de sus resultados.

Sin perjuicio de lo anterior, de la revisión del expediente, la documentación existente acredita que el Ab. Juan Carlos Martínez Salinas cumplió cinco (5) criterios de preselección, la Dra. Aimé Ginna Maza Valle cumplió cuatro (4), y la postulante Johanna Romero García cumplió uno (1), siendo esta última inhabilitada para continuar en el proceso al no haber acreditado al menos dos (2) criterios de preselección. Bajo la regla expresa del instructivo, la prelación corresponde a quien acredita mayor número de criterios, por lo que el orden acreditado por los postulantes preseleccionados que conformado en el siguiente orden:

1. Ab. Juan Carlos Martínez Salinas
2. Ab. Aimé Ginna Maza Valle.

Posteriormente, de conformidad con el artículo 23 del Instructivo para el proceso de vinculación del personal académico ocasional y del personal de apoyo académico ocasional de la Universidad Técnica de Machala, los postulantes preseleccionados debían someterse a evaluación psicológica de aptitud laboral establecida en aplicación de las normas de seguridad ocupacional para continuar con el proceso de selección, es decir, el resultado de dicha evaluación es determinante para cumplir con todos los parámetros determinados en la normativa y en consecuencia proseguir en el proceso de selección; sin embargo, conforme lo señalado en el Informe Técnico Nro. UTMACH-DTH-UGSSRT-001-2026 la recurrente no alcanzó un resultado favorable para su continuidad.

Es pertinente precisar que la forma de exteriorizar el resultado psicológico en la resolución pública fue igualmente correcta, ya que la institución no estaba autorizada a exponer puntajes individuales, perfiles comparativos ni información psicológica detallada de la postulante o de terceros en un acto público de selección. La Constitución protege los datos personales; la Corte Constitucional ha señalado que el tratamiento de datos sensibles debe sujetarse a criterios de necesidad y mínima afectación; y el propio informe técnico psicológico justifica la comunicación de resultados mediante la categoría “cumple” o “no cumple” precisamente para resguardar la confidencialidad de información psicométrica sensible. Por ello, la motivación sintética en la resolución pública no implica opacidad; constituye el mecanismo constitucionalmente correcto para



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

armonizar el deber de motivación con el deber concurrente de protección de datos personales sensibles.

En tal sentido, la no selección de la recurrente dentro del proceso no constituye una actuación arbitraria ni un error de derecho, sino la consecuencia derivada de los resultados obtenidos en la fase de evaluación psicológica de aptitud laboral prevista en la convocatoria, dentro de un procedimiento técnico, reglado y conocido por todos los participantes.

Finalmente, respecto de este punto es necesario precisar que la Resolución Administrativa N.º 092-GR-2026 responde al objetivo legítimo de garantizar la vinculación de personal académico que cumpla con todos los parámetros exigidos por la normativa vigente, cuya selección responde a los resultados obtenidos dentro de un proceso previamente regulado, desarrollado en base al instructivo institucional y sustentado en la aplicación de los instrumentos técnicos aprobados.

De igual forma, la resolución impugnada se enmarca en los principios de juridicidad y seguridad jurídica, en tanto la decisión adoptada se sustenta en reglas previamente establecidas, conocidas por todos los postulantes y aplicadas de manera uniforme durante el proceso de selección, lo que asegura la consistencia del procedimiento y la protección de los derechos de todos los postulantes que concurren bajo las mismas condiciones, a quienes se les aplicó criterios objetivos, propios de un procedimiento técnico de selección de personal académico.

La motivación integral del acto permite comprender la razón de la decisión al no haber proseguido en el proceso luego de rendir la evaluación psicológica y señalarse que no cumplió con todos los parámetros requeridos, sobre todo bajo el entendimiento de que al tratarse de información sensible no puede ser expuesta públicamente.

En consecuencia, se constata que la Resolución Administrativa N.º 092-GR-2026 y su anexo cumple con los requisitos constitucionales y legales de motivación, competencia y procedimiento, al encontrarse fundada en el instructivo que regula la convocatoria, en los resultados de las fases de evaluación y en los informes técnicos correspondientes, por lo que mantiene plena validez jurídica y eficacia administrativa, sin que se evidencia vulneración al debido proceso ni afectación a derechos constitucionales que justifique modificar lo resuelto, por lo que se cumple el estándar constitucional de motivación suficiente exigido por el artículo 76 numeral 7 literal l) de la Constitución.

3.2. De la evaluación psicológica de aptitud laboral. -

La evaluación psicológica de aptitud laboral constituye una fase técnica prevista en el Instructivo para el proceso de vinculación del personal académico ocasional y del personal de apoyo académico ocasional de la Universidad Técnica de Machala, orientada a determinar la idoneidad integral del postulante para el ejercicio de funciones académicas, y forma parte de los mecanismos legítimos de valoración utilizados por la administración pública.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

De acuerdo con lo establecido en el Informe UTMACH-DTH-UGSSRT-001-2026, la evaluación psicológica se aplicó y valoró de manera técnica, uniforme y legítima, ya que acredita: inducción previa, explicación del instrumento, aplicación estandarizada, uso de un test reconocido, interpretación integral del perfil y definición previa del criterio técnico de idoneidad. También acredita que la decisión no se fundó en una lectura aislada de un puntaje, sino en la integración de todas las dimensiones del BFQ y en la consistencia global del perfil. En el caso de la impugnante, el resultado final fue “no cumple” porque su perfil no alcanzó el estándar de idoneidad para continuar en el proceso, destacando que ese resultado es una valoración técnica documentada, no una apreciación subjetiva.

Conforme se señala en líneas anteriores, la información derivada de evaluaciones psicológicas constituye un dato personal de carácter sensible, cuya divulgación indiscriminada podría afectar derechos fundamentales de sus titulares, por lo que la administración se encuentra obligada a limitar su entrega únicamente al titular de tales datos.

En consecuencia, la evaluación psicológica de aptitud laboral constituye una exigencia legítima, prevista en la normativa interna, cuyo resultado forma parte del sustento técnico del proceso de selección, sin que su aplicación pueda considerarse arbitraria ni contraria al debido proceso, al haber sido conocida previamente por todos los postulantes y aplicada de manera uniforme.

3.3. Del derecho a la motivación y protección de datos de carácter personal

En el presente caso se configura una posible tensión entre el derecho de la recurrente a recibir una decisión debidamente motivada, como garantía del debido proceso prevista en el artículo 76 numeral 7 literal l) de la Constitución de la República del Ecuador, y el derecho a la intimidad personal, a la protección de datos personales y a la confidencialidad de información sensible, reconocidos en los artículos 66 numerales 19 y 20 ibidem, particularmente respecto de la información derivada de la evaluación psicológica realizada dentro del proceso de selección.

La Corte Constitucional ha señalado que cuando dos derechos constitucionales pueden entrar en conflicto, la autoridad administrativa debe aplicar un juicio de ponderación, a fin de determinar cuál de ellos debe prevalecer en el caso concreto, procurando la mayor realización posible de ambos, conforme al principio de proporcionalidad.

En el presente caso, la motivación del acto administrativo exige que la persona conozca las razones por las cuales no fue seleccionada dentro del proceso; sin embargo, dicha exigencia no implica que la administración se encuentre obligada a divulgar información personal ni a revelar datos sensibles que forman parte de evaluaciones psicológicas, por tratarse de información protegida por el derecho a la intimidad y por el principio de confidencialidad.

La información derivada de pruebas psicológicas constituye un dato personal de carácter sensible, en tanto se refiere a aspectos de la personalidad, aptitudes y condiciones



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

individuales que pertenecen al ámbito privado de la persona, por lo que su divulgación indiscriminada podría afectar derechos fundamentales de sus titulares, razón por la cual la administración se encuentra jurídicamente obligada a restringir su difusión pública.

En consecuencia, la administración cumple con el deber de motivación al explicar las razones generales de la decisión y al permitir el acceso a la información individual de la recurrente, sin que exista obligación constitucional ni legal de divulgar informes psicológicos de terceros ni de exponer comparaciones detalladas que contengan datos personales sensibles, pues ello resultaría desproporcionado y contrario al derecho a la intimidad.

Por lo expuesto, la limitación en la entrega de información se encuentra justificada en la necesidad de proteger datos sensibles, sin que ello implique falta de motivación ni vulneración al debido proceso.

3.4. Sobre la motivación individualizada y comparación entre postulantes

La pretensión tercera de la recurrente exige la aplicación efectiva de los principios de mérito, transparencia e igualdad. Es fundamental precisar que el mérito en el ámbito académico, no se agota en la sola trayectoria profesional externa del postulante ni puede construirse a partir de una apreciación parcial de su experiencia profesional. Por el contrario, constituye una categoría jurídica y técnica de valoración integral, estructurada sobre parámetros académicos, profesionales, técnicos y personales previamente establecidos por la institución, en ejercicio de su autonomía universitaria responsable y en observancia de su obligación constitucional de asegurar que la prestación del servicio público de educación superior se desarrolle bajo criterios de calidad, idoneidad, pertinencia y excelencia.

La igualdad, por su parte, consiste en someter a todos los aspirantes a las mismas reglas y filtros técnicos. En este proceso, todos los postulantes, incluida la Dra. Aimé Maza Valle, atravesaron las mismas etapas de evaluación bajo los mismos instrumentos, por lo que se evidencia que la Universidad garantizó plenamente el principio de igualdad.

Por otra parte, el principio de transparencia no obliga a la administración a exponer públicamente los puntajes o debilidades de otros postulantes. La transparencia se cumple al publicar los resultados finales y los nombres de quienes resultaron idóneos. Exigir una "comparación objetiva" detallada entre perfiles dentro del acto administrativo desnaturaliza la objetividad mismo del proceso, que establece criterios objetivos de preselección, incluso de prelación en relación a los méritos acreditados de los postulantes.

Es necesario precisar que la evaluación psicológica era una fase habilitante para continuar en el proceso, y la entrevista procedía únicamente respecto de postulantes aptos dentro de la concatenación del procedimiento. En consecuencia, igual que sucedió con la postulante Johanna Judith Romero (No se habilitó a la evaluación psicológica por no cumplir al menos dos (2) criterios de preselección), una vez determinada la condición de "no cumple" en la evaluación psicológica de la recurrente, la administración tenía el



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

deber de cerrar la participación de la postulante en esa etapa y continuar con el postulante apto que, además, ostentaba mejor prelación objetiva. En este sentido, la ausencia de convocatoria a entrevista no constituye exclusión irregular, ni mucho menos un trato diferenciado; constituye aplicación estricta de las reglas del proceso aplicadas en igualdad de condiciones a todos los postulantes.

Por tanto, aun prescindiendo de la evaluación psicológica, la postulante impugnante no ocupaba el primer lugar de prelación dentro del código UACS-NN-0053. La selección institucional respondió, entonces, a un parámetro objetivo, verificable y previamente establecido; no a una valoración arbitraria ni a una comparación opaca, más aún cuando la entrevista no tenía capacidad jurídica para alterar ese dato de prelación.

La meritocracia se respeta cuando la administración selecciona a quienes acreditaron mayor número de méritos y además superaron todas las fases, incluyendo la psicológica. Por lo tanto, la igualdad se rompe cuando se hacen excepciones, no cuando se aplican las reglas a todos los participantes en igualdad de condiciones.

Por lo tanto, el acto impugnado no es contrario a la Constitución ni a la ley; no existe desviación de fin; la autoridad actuó dentro de su competencia; el procedimiento fue observado; no se determinaron actuaciones imposibles; y la decisión se desprende lógicamente del expediente. El artículo 105 del COA no ampara una declaración de nulidad basada en la sola discrepancia subjetiva de la postulante con la conclusión del proceso ni en la pretensión de obtener publicidad irrestricta de información sensible. Al no configurarse ninguna causal legalmente tipificada, la nulidad solicitada es improcedente.

De lo expuesto se verifica que el proceso de selección se desarrolló conforme a los principios de mérito, igualdad y transparencia, al haberse aplicado las mismas reglas a todos los postulantes y haberse adoptado la decisión con base en los resultados obtenidos en las fases previstas en la convocatoria, sin que exista obligación de realizar comparaciones individualizadas dentro del acto administrativo ni de exponer públicamente información técnica o personal de otros participantes. En consecuencia, la Universidad garantizó el mérito mediante criterios objetivos de preselección y prelación; garantizó la racionalidad de la decisión mediante una evaluación psicológica técnicamente documentada; garantizó la motivación a través de la resolución y su expediente; y garantizó los derechos fundamentales mediante la reserva de los datos psicológicos sensibles. No existe vulneración al debido proceso, no existe arbitrariedad, no existe opacidad material y no existe fundamento para invalidar la resolución impugnada.

4 CONCLUSIONES:

En virtud de lo expuesto, se concluye que:



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

De la revisión integral del expediente administrativo correspondiente al proceso de vinculación de personal académico ocasional para el código **UACS-NN-0053**, se verifica que la actuación institucional se desarrolló con sujeción a la convocatoria, bases, instructivo, matrices de validación, registros de evaluación y acto resolutorio incorporados al procedimiento, sin que se adviertan irregularidades que afecten la validez del proceso o la legalidad de la decisión adoptada.

La Resolución Administrativa N.º 092-GR-2026 fue emitida por autoridad competente, dentro del procedimiento previsto en la normativa interna que regula el proceso de vinculación de personal académico ocasional, observando las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables, por lo que cumple con los requisitos de validez establecidos en el Código Orgánico Administrativo.

El acto administrativo impugnado cumple con el deber constitucional de motivación, en tanto se encuentra sustentado en el instructivo que regula la convocatoria, en los resultados obtenidos en las fases de preselección y evaluación psicológica, y en los informes técnicos incorporados al expediente, siendo jurídicamente válido que la motivación se integre con dichos documentos sin que sea exigible una motivación exhaustiva sino suficiente en el texto de la resolución.

No resulta procedente disponer una nueva motivación individualizada del proceso en los términos solicitados por la recurrente, por cuanto la Resolución Administrativa No. 092-GR-2026 se encuentra jurídicamente integrada con el expediente administrativo y con los informes técnicos que la sustentan, de los cuales se desprenden las reglas aplicables, los resultados obtenidos en cada fase y la fundamentación técnica de la decisión, cumpliéndose así el estándar de motivación suficiente exigible al acto administrativo.

La evaluación psicológica de aptitud laboral constituye una fase legítima del proceso de selección prevista en la normativa institucional, cuyos resultados constituyen datos personales de carácter sensible, por lo que su divulgación se encuentra limitada por el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales, debiendo aplicarse un juicio de ponderación que permita garantizar simultáneamente el debido proceso y la confidencialidad de la información.

Tampoco resulta procedente disponer la exposición pública de una comparación objetiva detallada entre postulantes ni la divulgación de puntajes, parámetros psicométricos o resultados individualizados de terceros, por cuanto dicha información forma parte de datos personales sensibles y se encuentra sujeta a reserva. La comparación jurídica y técnica relevante para efectos de control de legalidad ya consta en el expediente a través de las matrices de preselección, la prelación respectiva y los informes técnicos incorporados al procedimiento.

No se evidencia vulneración a los principios de mérito, igualdad, transparencia ni debido proceso, toda vez que todos los postulantes participaron bajo las mismas reglas, se aplicaron los mismos instrumentos de evaluación y la decisión se adoptó en base a los resultados de la aplicación de los instrumentos aprobados para el proceso, sin que exista



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

evidencia de tratamiento diferenciado arbitrario o de apartamiento de las reglas previamente establecidas, por lo que la Resolución Administrativa N.º 092-GR-2026 mantiene plena validez jurídica y eficacia administrativa.

5 RECOMENDACIÓN:

En virtud de la motivación expuesta, esta Procuraduría en el ámbito de sus competencias, recomienda a vuestra autoridad y por su digno intermedio a los miembros de Consejo Universitario, salvo su mejor criterio lo siguiente:

1. Negar el recurso de impugnación presentado por la Dra. Aimé Maza Valle en contra de los resultados del proceso de selección para la vinculación de personal académico ocasional, contenidos en la Resolución Administrativa No. 092-GR-2026, por cuanto, de la revisión integral del expediente administrativo, se verifica que la actuación institucional se desarrolló con sujeción al Instructivo para el proceso de vinculación del personal académico ocasional y del personal de apoyo académico ocasional de la Universidad Técnica de Machala, que el resultado de la evaluación psicológica de aptitud laboral determinó que la recurrente no cumplió con los parámetros establecidos para continuar en el proceso, y que no se configura ninguna de las causales taxativas de nulidad previstas en el artículo 105 del Código Orgánico Administrativo.
2. Negar el pedido de emitir una nueva motivación pública individualizada en los términos requeridos por la recurrente, por cuanto la resolución impugnada se encuentra válidamente integrada con el expediente administrativo y con los informes técnicos que la sustentan, cumpliendo con el estándar de motivación suficiente exigido por la Constitución, el Código Orgánico Administrativo y la jurisprudencia constitucional aplicable.
3. Rechazar el pedido de divulgación o comparación pública detallada entre postulantes, en razón de que tal pretensión compromete información técnica y datos personales sensibles de terceros, cuya exposición no resulta jurídicamente procedente ni necesaria para el control de legalidad del acto impugnado.
4. Declarar atendida la solicitud de revisión integral del expediente administrativo, dejando constancia expresa de que se verificó la regularidad formal y material de las actuaciones desarrolladas dentro del proceso de vinculación correspondiente al código UACS-NN-0053.
5. Ratificar el resultado y contenido de la Resolución Administrativa No. 092-GR-2026, dado que se encuentra debidamente sustentada en los instrumentos aplicados en el proceso de conformidad con la normativa que rige el mismo.
6. Disponer la entrega de la información requerida por la recurrente Aimé Ginna Maza Valle en lo referente a la aplicación de la evaluación psicológica de aptitud laboral, asegurando que dicha información contenga la explicación técnica de su resultado, dada la sensibilidad de la información se entregará precautelando el tratamiento de datos personales."



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

Que, mediante memorando nro. UTMACH-DTH-2026-0484-M, de fecha 25 de marzo de 2026, la Ab. Mariuxi Apolo Silva, Directora de Talento Humano, pone en conocimiento del Dr. Jhonny Pérez Rodríguez, PhD, Rector de la Universidad Técnica de Machala, el informe técnico, referente a la impugnación presentado por la Dra. Aimé Ginna Maza Valle, que en su parte pertinente precisa lo siguiente:

“• ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN PSICOLÓGICA COMO INSTRUMENTO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN:

La evaluación psicológica prevista en el artículo 23 del instructivo que rige el proceso de selección constituye una fase obligatoria y de carácter técnico, aplicable a los postulantes que han superado la etapa de preselección, es decir, a quienes han acreditado el cumplimiento de los requisitos y condiciones mínimas para continuar dentro del proceso.

Desde una perspectiva técnico-científica, la evaluación psicológica se sustenta en la Psicología Organizacional y la Psicometría, disciplinas que permiten la medición estandarizada de variables conductuales relevantes para el desempeño laboral, sin que ello implique la emisión de juicios absolutos sobre la capacidad o valor personal del evaluado, sino la identificación de niveles de ajuste al perfil requerido.

En el ámbito normativo, esta fase encuentra sustento en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo y en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establecen la obligación institucional de gestionar factores de riesgo, incluidos los de naturaleza psicosocial, mediante medidas preventivas orientadas a garantizar condiciones adecuadas de desempeño laboral.

Bajo este marco, la evaluación psicológica se configura como un mecanismo de valoración complementaria dentro de un sistema integral de selección, cuya finalidad es aportar elementos objetivos para la toma de decisiones.

Desde una perspectiva constitucional, este procedimiento se enmarca en los principios de mérito y capacidad, como eje rector del acceso al servicio público, que legitima la selección en función del mejor ajuste al perfil requerido; Igualdad y no discriminación, en tanto todos los postulantes preseleccionados acceden en condiciones equivalentes a la misma fase de evaluación; Razonabilidad y proporcionalidad, que exigen que las decisiones administrativas se fundamenten en criterios objetivos, técnicos y adecuados a la finalidad del proceso; Seguridad jurídica, que garantiza que las reglas del proceso sean claras, previas y aplicadas de manera uniforme; Dignidad humana, que impide que los resultados de evaluación sean interpretados como descalificaciones personales o estigmatizantes.

En este contexto, los postulantes que acceden a la evaluación psicológica lo hacen en calidad de preseleccionados, lo que implica que han superado los filtros técnicos iniciales.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

A partir de esta fase, el proceso no se orienta a emitir calificaciones categóricas, sino a establecer niveles comparativos de ajuste, sobre la base de resultados objetivos y criterios previamente definidos.

En consecuencia, los resultados psicométricos permiten ordenar técnicamente a los postulantes en función de su correspondencia con el perfil del cargo, de tal manera que aquellos que evidencian configuraciones más consistentes y alineadas son puestos en conocimiento del Rectorado para la decisión final de selección.

Por tanto, la no continuidad de un postulante en esta etapa constituye un proceso de priorización técnica, en el cual, existiendo varios postulantes que cumplen con los requisitos del perfil, se selecciona a aquellos que presentan un mayor nivel de ajuste conforme a los parámetros establecidos.

Adicionalmente, la aplicación de los instrumentos psicométricos y la emisión de los criterios técnicos se desarrollan bajo el principio de reserva, en atención a la naturaleza sensible de la información, garantizando la protección de datos personales. Sin perjuicio de ello, los resultados del proceso de selección se encuentran sujetos al derecho de impugnación, lo que permite su revisión dentro de los mecanismos institucionales, en observancia del debido proceso.

En tal virtud, la evaluación psicológica constituye una herramienta técnica de apoyo a la decisión administrativa, alineada con los principios constitucionales que rigen la función pública y orientada a fortalecer un proceso de selección basado en mérito, objetividad y coherencia con el perfil institucional.

En consecuencia, los postulantes que no continúan dentro del proceso no han sido seleccionados, en atención a que otros postulantes han alcanzado un mayor nivel de ajuste conforme a los criterios previamente establecidos.

• CONCLUSIÓN:

En atención a lo expuesto, se concluye que la Dirección de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Académica y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, y a través de la Unidad de Gestión de Seguridad, Salud y riesgos del trabajo, ha actuado en estricto cumplimiento del Instructivo para el Proceso de Vinculación del Personal Académico Ocasional y del Personal de Apoyo Académico Ocasional de la Universidad Técnica de Machala, ejecutando de manera oportuna y técnicamente sustentada la elaboración, consolidación y estructuración de los instrumentos que regulan el proceso de selección.

Dichos instrumentos – que comprenden la convocatoria, la verificación de requisitos, los criterios de preselección, los mecanismos de priorización y los formatos documentales – fueron elevados a conocimiento de la máxima autoridad ejecutiva mediante Memorando Nro. UTMACH-DTH-2026-0376-M de fecha 04 de marzo de 2026, siendo aprobados mediante Resolución Administrativa Nro. 061-GR-2026, lo que otorga al proceso plena validez jurídica y eficacia administrativa.

En este contexto, las actuaciones desplegadas se encuentran amparadas en el principio de legalidad, en virtud del cual la administración pública actúa con sometimiento pleno



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

al ordenamiento jurídico previamente establecido, así como en el principio de seguridad jurídica, que garantiza la existencia de reglas claras, previas y aplicadas de manera uniforme dentro del proceso.

De igual manera, se evidencia la observancia del principio de mérito y capacidad, que rige los procesos de selección en el sector público, orientando la actuación administrativa hacia la identificación de los perfiles que presentan un mayor nivel de ajuste a los requerimientos institucionales, sobre la base de criterios objetivos y verificables.

En consecuencia, el proceso analizado no solo se encuentra debidamente estructurado y formalmente validado, sino que responde a un ejercicio legítimo de la potestad administrativa, desarrollado bajo parámetros de objetividad, transparencia y razonabilidad, lo que excluye la existencia de actuaciones arbitrarias o contrarias al ordenamiento jurídico.

• RECOMENDACIONES:

Ratificar en todos sus términos el acto administrativo contenido en la Resolución Administrativa Nro. 092-GR-2026 de fecha 19 de marzo de 2026, emitida por el señor Rector de la Universidad Técnica de Machala, Dr. Jhonny Pérez Rodríguez, PhD, al evidenciarse que ha sido dictada en estricto apego al ordenamiento jurídico vigente, con sustento técnico suficiente y en observancia de los principios de legalidad, seguridad jurídica y debido proceso que rigen la actuación administrativa."

Que, de la revisión integral del expediente administrativo correspondiente al proceso de vinculación de personal académico ocasional para el código UACS-NN-0053, se verifica que la actuación institucional se desarrolló conforme a la convocatoria, sus bases, el instructivo aplicable, así como a las matrices de validación, registros de evaluación y acto resolutorio que forman parte del procedimiento, sin evidenciarse irregularidades que afecten su validez o la legalidad de la decisión adoptada;

Que, la Resolución Administrativa N.º 092-GR-2026 fue emitida por autoridad competente, dentro del procedimiento previsto en la normativa interna vigente, en observancia de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables, cumpliendo con los requisitos de validez establecidos en el Código Orgánico Administrativo;

Que, el acto administrativo impugnado cumple con el deber de motivación, al sustentarse en el instructivo que regula la convocatoria, en los resultados obtenidos en las fases de preselección y evaluación psicológica, así como en los informes técnicos que constan en el expediente, siendo jurídicamente válido que



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

dicha motivación se integre con los documentos que forman parte del procedimiento, sin que sea exigible una exposición exhaustiva sino suficiente;

Que, en este sentido, no resulta procedente disponer una motivación individualizada adicional en los términos solicitados, por cuanto la resolución se encuentra debidamente respaldada en el expediente administrativo y en los informes técnicos que contienen las reglas aplicables, los resultados obtenidos y la fundamentación técnica de la decisión adoptada;

Que, la evaluación psicológica de aptitud laboral constituye una fase legítima del proceso de selección prevista en la normativa institucional, cuyos resultados tienen el carácter de datos personales sensibles, por lo que su tratamiento y divulgación deben observar las garantías del derecho a la intimidad y a la protección de datos personales, mediante una adecuada ponderación con el debido proceso;

Que, en consecuencia, no resulta procedente la divulgación de comparaciones detalladas entre postulantes ni la exposición de puntajes, parámetros psicométricos o resultados individualizados de terceros, al tratarse de información sujeta a reserva, encontrándose los elementos relevantes para el control de legalidad debidamente incorporados en el expediente administrativo;

Que, no se evidencia vulneración a los principios de mérito, igualdad, transparencia ni debido proceso, en tanto todos los postulantes participaron bajo condiciones uniformes, se aplicaron los mismos instrumentos de evaluación y la decisión se adoptó conforme a las reglas previamente establecidas, sin que exista evidencia de trato diferenciado arbitrario o desviación del procedimiento;

Que, en la décima sesión extraordinaria, los miembros del órgano colegiado superior, luego de conocer y analizar el contenido del memorando nro. UTMACH-PG-2026-0163-M, de fecha 24 de marzo del 2026, suscrito por la Ab. Priscila Yungaicela Jiménez, Mgs. Procuradora General y memorando nro. UTMACH-DTH-2026-0484-M, de fecha 25 de marzo de 2026, suscrito por la Ab. Mariuxi Apolo Silva, Directora de Talento Humano y documentación anexa; con los considerandos que anteceden en los cuales constan la suficiente motivación con los fundamentos de hecho y derecho aplicables, los miembros del órgano colegiado Institucional en uso de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior; y, el



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

Estatuto Institucional, por unanimidad, consideran pertinente acoger el contenido de los mismos; por cuanto, de la revisión integral del expediente administrativo, se verifica que la actuación institucional se desarrolló con sujeción al Instructivo para el proceso de vinculación del personal académico ocasional y del personal de apoyo académico ocasional de la Universidad Técnica de Machala, que el resultado de la evaluación psicológica de aptitud laboral determinó que la recurrente no cumplió con los parámetros establecidos para continuar en el proceso, y que no se configura ninguna de las causales taxativas de nulidad previstas en el artículo 105 del Código Orgánico Administrativo; razón por la cual;

RESUELVE:

Artículo uno.- Negar el recurso de impugnación presentado por la Dra. Aimé Maza Valle en contra de los resultados del proceso de selección para la vinculación de personal académico ocasional, contenidos en la Resolución Administrativa No. 092-GR-2026.

Artículo dos. - Negar el pedido de emitir una nueva motivación pública individualizada en los términos requeridos por la recurrente, por cuanto la resolución impugnada se encuentra válidamente integrada con el expediente administrativo y con los informes técnicos que la sustentan, cumpliendo con el estándar de motivación suficiente exigido por la Constitución, el Código Orgánico Administrativo y la jurisprudencia constitucional aplicable.

Artículo tres. - Rechazar el pedido de divulgación o comparación pública detallada entre postulantes, en razón de que tal pretensión compromete información técnica y datos personales sensibles de terceros, cuya exposición no resulta jurídicamente procedente ni necesaria para el control de legalidad del acto impugnado.

Artículo cuatro. - Declarar atendida la solicitud de revisión integral del expediente administrativo, dejando constancia expresa de que se verificó la regularidad formal y material de las actuaciones desarrolladas dentro del proceso de vinculación correspondiente al código UACS-NN-0053.

Artículo cinco. - Ratificar el resultado y contenido de la Resolución Administrativa No. 092-GR-2026, dado que se encuentra debidamente



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN NRO 0171-2026-CU-SE-10

sustentada en los instrumentos aplicados en el proceso de conformidad con la normativa que rige el mismo.

Artículo seis. - Disponer a la Secretaría General en coordinación con la Dirección de Talento Humano, realizar la entrega de la información requerida por la recurrente Aimé Ginna Maza Valle en lo referente a la aplicación de la evaluación psicológica de aptitud laboral, asegurando que dicha información contenga la explicación técnica de su resultado, dada la sensibilidad de la información se entregará precautelando el tratamiento de datos personales.

Artículo siete. - Disponer a la Dirección de Comunicación realice la publicación de la presente resolución en la página web institucional www.utmachala.edu.ec, en la ventana "**RESOLUCIONES**", de la sección "**SECRETARIA GENERAL**" que se despliega en el menú **NOSOTROS**.

DISPOSICIONES GENERALES:

Primera. - Notificar la presente resolución a Consejo Universitario.

Segunda.- Notificar la presente resolución a Dirección de Talento Humano.

Tercera.- Notificar la presente resolución a Procuraduría General.

Cuarta.- Notificar la presente resolución a Dirección de Comunicación

Quinta.- Notificar la presente resolución a recurrente

Dada en la ciudad de Machala, a los veinticinco (25) días del mes de marzo del año 2026, en la décima sesión extraordinaria del Consejo Universitario de la Universidad Técnica de Machala.

Abg. Karina Elizabeth Rodriguez Romero, Esp.
SECRETARIA GENERAL