



**Código:** COI-PROC-033

**DOCUMENTO:**

**PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL**

Revisión: 0

Nº Páginas: 10

Fecha: 30-08-2016

0	Primera edición	30-08-2016
<b>Revisión</b>	<b>Motivo</b>	<b>Fecha</b>
REALIZADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
<i>SakerHealth S.A.</i>		



## SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

### PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Código: COI-PROC-033

Rev. No: 0

Emisor: USSO

Página: 2 de 38

## ÍNDICE

ITEMS	CONTENIDO	PÁGINA
	Portada.....	1
	Índice.....	2
1	Propósito.....	3
2	Alcance.....	3
3	Referencias Normativas.....	3
4	Términos y Definiciones.....	4
5	Políticas.....	5
6	Responsabilidad y Autoridad.....	7
7	Descripción de Actividades.....	7
8	Registros.....	39
9	Anexos.....	39

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	Código: COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Rev. No: 0
		Emisor: USSO
		Página: 3 de 38

## 1. PROPÓSITO.

Establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las unidades de administración del talento humano - UATH de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, escoger a la persona más idónea entre las y los postulantes para ocupar un puesto público, en función de la relación entre los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos institucionales y la instrucción formal, la experiencia y las competencias de las y los postulantes.

## 2. ALCANCE.

Este procedimiento será aplicado en conjunto con el resto de procesos que se realizan dentro de Talento Humano.

## 3. REFERENCIAS NORMATIVAS.

Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP artículo 54 artículo 65 y artículo 68

Reglamento General a la LOSEP, en los artículos 176 al 185

Decretos Ejecutivos No. 449 y 470 de 15 de septiembre y 20 de octubre de 2014

Acuerdo Ministerial No. MRL-2012-0000058, publicado en el Registro Oficial No. 702 de 14 de mayo de 2012.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 4 de 38

Ley Orgánica Servicio Público artículo 51 literal a)

Ley Orgánica Servicio Público artículo 178 de su Reglamento General

#### 4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

**Competencia.-** En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye la instrucción, la experiencia y la formación profesional; o una combinación de estos elementos.

**Lugar de trabajo.-** Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

**Examen Médico Pre Ocupacional.-** Examen médico y de investigación de antecedentes ocupacionales, previo al ingreso del trabajador, para determinar si su condición de salud satisface los requisitos del puesto de trabajo al que postula.

**Profesiograma.-** Conjunto de criterios a cumplir, en base a evaluaciones médicas, evaluaciones técnicas y definición de competencias para un puesto de trabajo.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 5 de 38

## 5. POLÍTICAS.

De la selección de personal.- Todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, deberá realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales como único medio válido para la ejecución de este proceso.

Del concurso.- Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público y que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

Todo concurso de méritos y oposición será abierto.

De los componentes del concurso.- El concurso de méritos y oposición está conformado por:

- a) Convocatoria;
- b) Mérito;
- c) Oposición, que a su vez se compone de:
  - c.1) Pruebas de conocimientos técnicos;
  - c.2) Pruebas psicométricas; y,
  - c.3) Entrevista; y,
- d) Declaratoria de ganador del concurso.

De los candidatos elegibles.- Para convocar a un concurso de méritos y oposición, es requisito previo que se agoten los postulantes en el registro de candidatos elegibles de la institución que cumplan con el perfil del puesto objeto del mismo.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	Código: COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Rev. No: 0
		Emisor: USSO
		Página: 6 de 38

Se denomina "candidato elegible" a la o el aspirante a ingresar a una institución del Estado que ha participado en un concurso de méritos y oposición y que superó la etapa de méritos y las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas. La elegibilidad durará dos años, contados desde la declaratoria de ganador del concurso.

El Ministerio del Trabajo, a través de su plataforma tecnológica, administrará el registro de candidatos elegibles, el cual se integrará con las y los aspirantes que cumplan con los requisitos de elegibilidad.

El registro de candidatos elegibles se conforma de la siguiente manera:

a) Del banco de elegibles inmediatos.- Se conforma con las y los cinco (5) mejores postulantes que rindieron las pruebas técnicas y psicométricas y las entrevistas en un concurso de méritos y oposición, excluyendo a la o el ganador del mismo, siempre y cuando hubieren obtenido como mínimo setenta (70) puntos en el puntaje final.

Los aspirantes de los bancos de elegibles inmediatos, conforme al orden de puntuación, serán declarados ganadores de un concurso, conforme lo dispuesto en la presente norma, cuando la o el servidor que originalmente ganó un concurso se desvincule por cualquier motivo de la institución dentro de sus dos (2) primeros años de servicio; y

b) Del banco de potenciales elegibles.- Se conforma con las y los postulantes que no llegaron a la etapa de entrevistas, y en las pruebas técnicas y psicométricas hubieren obtenido setenta (70) puntos o más. Estos postulantes, una vez que se agote el banco de elegibles inmediatos, serán llamados a las entrevistas en orden de puntuación y, una vez rendidas éstas, pasarán a formar parte del banco de elegibles inmediatos.

Los candidatos que formen parte del banco de elegibles de un puesto podrán ser llamados para llenar puestos similares dentro de la misma institución cuando no existan o se hayan agotado los bancos de elegibles inmediatos y de potenciales elegibles propios del puesto similar; entendiendo por puestos similares, aquellos que compartan el mismo grupo

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 7 de 38

ocupacional, el lugar de trabajo y el perfil en las áreas de instrucción formal y experiencia, determinadas en las bases del concurso. La similitud entre los puestos será determinada por informe técnico de la UATH institucional en base a lo establecida en la presente norma.

Sólo en caso de agotarse los bancos de elegibles inmediatos y de potenciales elegibles propios de un puesto y de puestos similares en la misma institución, las UATH institucionales podrán convocar a un nuevo concurso para esa partida.

De la planificación de los concursos.- Los concursos de méritos y oposición deben llevarse a cabo de acuerdo a la planificación que deben efectuar las UATH institucionales, en función de las necesidades institucionales y de la capacidad operativa de las UATH. La planificación será registrada en la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales.

## **6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.**

Unidad de Administración del Talento Humano -UATH;  
Tribunal de Méritos y Oposición; y,  
Tribunal de Apelaciones.

## **7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.**

De los pasos previos.- La UATH institucional, a través del administrador del concurso, será la encargada de la preparación del concurso de méritos y oposición, para lo cual deberá realizar los siguientes pasos previos:

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 8 de 38

1. Mantener actualizado el manual de puestos institucional, como instrumento indispensable para la elaboración de las bases del concurso;
2. Establecer el número de puestos que se sujetarán a concurso y verificar que estos puestos se encuentren:
  - 2.1. Debidamente financiados a través de la partida presupuestaria correspondiente;
  - 2.2. Que no estén sujetos a litigio y se encuentren legalmente vacantes; y,
  - 2.3. Que se hayan agotado los bancos de elegibles inmediatos y de potenciales elegibles propios de los puestos y de puestos similares en la misma institución; de contar con los mismos.
3. Definir el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo del concurso.
4. Preparar las pruebas de conocimientos técnicos. Para la elaboración del banco de preguntas para el puesto objeto del concurso, la UATH institucional, a través del administrador del concurso, solicitará a la o el responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto, que elabore y remita un banco de preguntas de conocimientos técnicos con sus respectivas respuestas.  
  
Las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción del puesto. No se podrán establecer preguntas fuera de los criterios referidos.  
  
La UATH institucional podrá solicitar la preparación de las pruebas al Instituto Nacional de la Meritocracia o a cualquier otra institución del Estado especializada que ofrezca estos servicios en los conocimientos técnicos que requiere el puesto.
5. Preparar la batería de pruebas psicométricas;
6. Convocar e integrar a los Tribunales de Méritos y Oposición y de Apelaciones mediante la firma de las actas constitutivas correspondientes, las que deberán subirlas a la plataforma tecnológica en conjunto con las bases del concurso.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 9 de 38

7. Definir el cronograma de actividades a ejecutarse dentro del desarrollo del concurso, de acuerdo a la necesidad institucional y capacidad operativa de la UATH.

De las bases del concurso.- Una vez realizados los pasos previos, en base a la descripción del puesto constante en el manual de puestos institucional, la UATH institucional, a través del administrador del concurso, ingresará a la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales las bases del concurso de méritos y oposición, con la siguiente información:

a) "Detalles generales del concurso": Descripción de los elementos informativos generales de la institución y del puesto materia del concurso:

- a.1) Nombre de la institución;
- a.2) Partida presupuestaria por cada puesto vacante;
- a.3) Denominación institucional del puesto;
- a.4) Grado y grupo ocupacional;
- a.5) Remuneración mensual unificada (R.M.U.);
- a.6) Unidad administrativa; y, a.7) Lugar de trabajo.

b) "Desglose de parámetros": Identificación de instrucción formal, experiencia, competencias técnicas y competencias conductuales definidas en el perfil del puesto, según lo constante en el manual de puestos institucional:

b.1) "Instrucción formal": Identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerido para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el manual de puestos institucional;

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 10 de 38

b.2) "Experiencia": Identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinada en el manual de puestos institucional. Se podrán tomar en cuenta pasantías o prácticas pre profesionales. En ninguno caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público;

b.3) "Competencias técnicas del puesto": Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrán subirse hasta tres competencias técnicas, y que sean las más relevantes; y,

b.4) "Competencias conductuales del puesto": Descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrán subirse hasta tres competencias conductuales, y que sean las más relevantes.

c) "Cronograma del concurso": Las fechas de cada etapa del concurso, de acuerdo con el cronograma de actividades previsto en el numeral 7 del artículo 13 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal, serán definidas por la UATH institucional. El término mínimo para cumplir cada etapa del concurso será de un (1) día, salvo que la UATH institucional establezca un período mayor. En todo caso, el proceso no podrá durar, desde la difusión de la convocatoria hasta la declaratoria de ganadora o ganador, más de treinta y ocho (38) días hábiles.

Estas fechas podrán modificarse a lo largo del proceso por necesidad institucional, siempre y cuando estos cambios sean aprobados por la o el responsable de la UATH institucional, cumplan con la Norma técnica del subsistema de selección de personal y sean notificados electrónicamente a todas las y los postulantes con un plazo no menor de veinticuatro (24)

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 11 de 38

horas de anticipación.

En caso de que, por cualquier motivo, la UATH institucional tenga la necesidad de superar el término máximo de treinta y ocho (38) días hábiles, por excepción podrá extender este período hasta por cinco (5) días adicionales en una ocasión por puesto lanzado a concurso, previa autorización de la autoridad nominadora con sustento en un informe técnico de la UATH institucional. Esta información también deberá ser subida por la UATH institucional a la plataforma tecnológica.

Las bases del concurso, una vez subidas por la UATH institucional a la plataforma tecnológica y difundida la convocatoria, no podrán ser modificadas.

En adición a las bases del concurso, la UATH institucional, a través del administrador del concurso, también debe subir a la plataforma tecnológica lo siguiente:

- 1) Las actas de conformación de los Tribunales de Méritos y Oposición y de Apelaciones; y,
- 2) La designación del administrador del concurso.

De la convocatoria.- La convocatoria es la etapa en que la UATH institucional, a través del administrador del concurso, planifica y realiza la difusión plena del concurso de méritos y oposición por medio de la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales, con el fin de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso.

La convocatoria inicia con el registro de su planificación en la plataforma tecnológica; cumplido lo cual, podrán otorgarse los nombramientos provisionales necesarios para cubrir

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 12 de 38

los puestos que serán objeto de los concursos.

Se podrán planificar uno o varios concursos en base al informe técnico de la UATH institucional que justifique esta necesidad. Esta planificación estará vigente, desde la fecha en que se suban las bases del concurso hasta la fecha de inicio de la difusión de la convocatoria del último proceso selectivo programado, máximo un año calendario. Los puestos planificados que no sean objeto de la difusión de la convocatoria en las fechas registradas, perderán la vigencia de su convocatoria.

Esta planificación no podrá ser modificada, salvo cuando la responsabilidad por la imposibilidad de ejecutar la misma, no sea atribuible a la institución que lleva el concurso, y previa autorización de su máxima autoridad, por una sola vez por convocatoria.

De la difusión de la convocatoria.- Luego de subida la convocatoria a la plataforma tecnológica, dentro de la planificación a que hace referencia el artículo precedente, la UATH institucional, a través del administrador del concurso, procederá a su difusión en un plazo que tendrá una duración mínimo de cuatro (4) días, y en la que se determinará las fechas de inicio y fin de la postulación. La difusión se realizará de manera simultánea por los siguientes medios:

- a) Plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales; y,
- b) Página web institucional.

La UATH institucional, además de los medios señalados, podrá opcionalmente utilizar otros medios, de conformidad con su disponibilidad presupuestaria.

La convocatoria deberá incluir una nota que indique que la postulación no tendrá costo alguno.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 13 de 38

De la postulación.- El plazo de la postulación es de mínimo cuatro (4) días y es simultáneo al de la difusión de la convocatoria previsto en el artículo precedente. La persona interesada en participar en el concurso de méritos y oposición, deberá aplicar a través de la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales, ingresando la información requerida en el registro "Hoja de Vida", incluida la referente a las acciones afirmativas y/o por mérito adicional, de ser el caso, previstas en los artículos 32 y 33 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

La postulación seguirá las siguientes reglas:

- a) La o el postulante podrá aplicar exclusivamente a un puesto por convocatoria.
- b) Una vez que aplique a un puesto, la o el postulante no podrá modificar el registro "Hoja de Vida" para el puesto que ha postulado.
- c) La o el postulante es el único responsable de la veracidad y exactitud de la información y de sus declaraciones incluidas en el registro "Hoja de Vida".
- d) En esta etapa, no se requerirá subir a la plataforma tecnológica o presentar en físico la documentación que respalde dicha información.
- e) Es responsabilidad de la o el postulante el monitorear su participación durante todo el concurso en la plataforma tecnológica.

Del mérito.- El mérito consiste en el análisis del perfil disponible de las y los postulantes con el perfil requerido en la convocatoria a concurso de méritos y oposición.

Durante el período de postulación, la UATH institucional, a través del administrador del concurso, verificará el nivel de cumplimiento del registro "Hoja de vida" de las y los postulantes con los requisitos establecidos en las bases del concurso, utilizando la plataforma

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 14 de 38

tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales.

El incumplimiento de los requisitos establecidos en las bases del concurso por parte de las y los postulantes determinará que los mismos no puedan acceder a la siguiente fase del proceso y quedarán descalificados del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva.

Esta información será publicada y notificada a la o el postulante a través de la plataforma tecnológica, en el reporte "Verificación del Mérito.

De la apelación a la verificación del mérito.- Las y los postulantes que no superaron la etapa del mérito, podrán apelar exclusivamente de sus resultados a través de la plataforma tecnológica dentro del día hábil posterior a la notificación del reporte "Verificación del mérito".

La UATH institucional, a través del administrador del concurso, al siguiente día hábil, entregará el "Reporte de apelaciones" al Tribunal de Apelaciones para su trámite respectivo.

De la actuación del Tribunal de Apelaciones.- El Tribunal de Apelaciones conocerá y analizará las apelaciones presentadas en la plataforma tecnológica desde la recepción del "Reporte de apelaciones", y se pronunciará con la debida motivación dentro del período establecido en el "Cronograma del concurso" previsto en el literal c) del artículo 14 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

Una vez resueltas las apelaciones, el Tribunal de Apelaciones informará inmediatamente a la

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 15 de 38

UATH institucional, a fin de que el administrador del concurso notifique a las y los postulantes apelantes, a través de la plataforma tecnológica, el reporte "Resultado de apelaciones a la verificación del mérito".

El reporte de postulantes que superen la fase del mérito deberá ser publicado en la plataforma tecnológica al siguiente día hábil de concluido el período para la resolución de las apelaciones.

El reporte "Resultado del procedimiento del mérito" contendrá:

- a) Listado definitivo de las y los postulantes que deberán presentarse a las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas;
- b) Fecha, hora y lugar en que se aplicarán las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas; y,
- c) El recordatorio de llevar consigo a la toma de las pruebas su documento original de identificación.

De los postulantes personas con discapacidad y/o migrantes o ex migrantes.- La UATH institucional, a través del administrador del concurso, antes de dar inicio a la fase de oposición, deberá verificar el listado codificado de las y los postulantes con discapacidad, y de las y los postulantes migrantes que residan en el exterior o ex migrantes, que estará disponible en la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales. Con el referido listado, la UATH institucional deberá velar por el eficaz y efectivo cumplimiento de las prerrogativas que la normativa vigente otorga a las y los postulantes que se encuentran considerados en los grupos de atención prioritaria.

El Ministerio de Relaciones Laborales otorgará acceso privilegiado al CONADIS a la plataforma tecnológica para que pueda verificar los resultados del proceso de concurso de méritos y oposición en todas sus fases, con el fin de precautelar los derechos de las personas con

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 16 de 38

discapacidad.

De la oposición.- La oposición es el proceso de medición objetiva de los niveles de competencias que ostentan las y los postulantes a través de pruebas psicométricas, de conocimientos técnicos y de las entrevistas. Las UATH institucionales podrán utilizar las herramientas que el Instituto Nacional de la Meritocracia o cualquier institución estatal desarrollen y ponga a su disponibilidad, con el fin de apoyar en la gestión de la evaluación de las y los postulantes en la fase de oposición.

De las pruebas de conocimientos técnicos.- Estas pruebas evalúan el nivel de conocimientos técnicos inherentes al perfil de un puesto descrito en las bases del concurso. Incluirán aspectos de carácter práctico (destrezas) cuando el puesto vacante lo amerite, o podrán ser únicamente por escrito. Cuando sean por escrito, serán construidas con metodología de opción múltiple y de preguntas cerradas donde no podrá haber más de una respuesta correcta. En cualquier caso, su calificación será sobre cien puntos con dos decimales.

El contenido de las pruebas de conocimientos técnicos se mantendrá en estricta reserva hasta su aplicación, bajo la responsabilidad del administrador del concurso.

De las pruebas psicométricas.- Estas pruebas evalúan los comportamientos conductuales que la o el postulante debe disponer para el ejercicio de un puesto, las mismas que serán medidas en función de las competencias descritas en las bases del concurso. Estas pruebas tendrán una valoración sobre cien puntos.

Para la aplicación de las pruebas psicométricas, la UATH institucional deberá proveerse de un conjunto de baterías que hayan sido diseñadas en base a baremos ecuatorianos o latinoamericanos.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 17 de 38

Las instituciones que no dispongan del personal adecuado para la preparación de las baterías de las pruebas psicométricas podrán contratar estos servicios profesionales, siempre que no estén disponibles los servicios del Instituto Nacional de la Meritocracia o de una institución estatal que pueda ofrecer las baterías requeridas, y de conformidad con la disponibilidad presupuestaria de la institución.

El contenido de las pruebas psicométricas se mantendrá en estricta reserva hasta su aplicación, bajo la responsabilidad del administrador del concurso.

De la aplicación de las pruebas de conocimientos técnicos y las pruebas psicométricas Las pruebas de conocimientos técnicos y las pruebas psicométricas serán aplicadas simultáneamente a lo largo de esta etapa de acuerdo a una planificación que incluya a todas las y los postulantes que superaron la etapa del mérito, de acuerdo al "Cronograma del concurso" previsto en el literal c) del artículo 14 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal, definido por la UATH institucional, a través del administrador del concurso.

Si una o un postulante no se presenta a la prueba de conocimientos técnicos o a la prueba psicométrica, quedará descalificado del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva.

La o el postulante, para rendir las pruebas de conocimientos técnicos y las pruebas psicométricas, deberá presentar su documento original de identificación, sea: cédula de ciudadanía, identidad, licencia de conducir con fotografía o pasaporte. En caso de no presentar uno de dichos documentos al momento de presentarse a la aplicación de las pruebas, no será admitido y quedará descalificado del concurso. El administrador del

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 18 de 38

concurso, sentará la razón respectiva.

La UATH institucional, a través del administrador del concurso, al siguiente día hábil de aplicadas las pruebas, subirá y publicará en la plataforma tecnológica un listado de las y los postulantes con los puntajes alcanzados.

Para conformar el puntaje de las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas se considerarán los siguientes porcentajes:

Puntaje máximo Porcentaje en la conformación

Pruebas de conocimientos 100 puntos 75%

Pruebas psicométricas 100 puntos 25%

Las y los postulantes que en las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas obtengan una calificación igual o superior a setenta sobre cien puntos (70/100) y se encuentren dentro de los cinco (5) mejores puntuados para cada puesto vacante, pasarán a la fase de entrevistas.

En caso de empate entre el puntaje de las y los postulantes de las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas, para definir quién pasará a la fase de entrevistas, el orden entre las y los postulantes empatados será definido de la siguiente manera:

- a) Por la calificación que hubieren obtenido en las pruebas de conocimientos técnicos, en orden descendente;
- b) Si no es suficiente la solución prevista en el literal precedente, por la calificación que hubieren obtenido en las pruebas psicométricas, en orden descendente; y,
- c) En caso de persistir el empate, pasarán todos las y los postulantes empatados a la fase de

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 19 de 38

entrevistas.

De la apelación al puntaje de las pruebas de conocimientos técnicos.- Las y los postulantes que no estuvieran de acuerdo con su puntaje alcanzado en las pruebas de conocimientos técnicos, podrán apelar exclusivamente a su calificación a través de la plataforma tecnológica, dentro del día hábil posterior a la publicación de las calificaciones. No se admitirán apelaciones relacionadas con los puntajes de otros participantes en el concurso.

La UATH institucional, a través del administrador del concurso, al siguiente día hábil entregará el "Reporte de apelaciones" al Tribunal de Apelaciones para su trámite respectivo.

Una vez resueltas las apelaciones, el Tribunal comunicará inmediatamente a la UATH institucional el acta con los resultados, a fin de que el administrador del concurso notifique a las y los postulantes apelantes, a través de la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales, el reporte "Resultado de apelaciones a las calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos". Este reporte contendrá:

- a) Listado definitivo de los cinco (5) postulantes mejores puntuados, por cada puesto vacante, y que deberán presentarse a las entrevistas; y,
- b) Fecha, hora y lugar en que se realizarán las entrevistas.

De la entrevista.- Evalúa las competencias conductuales y las competencias técnicas descritas en las bases de concurso de manera oral de los cinco (5) postulantes mejor puntuados por cada vacante dentro de los puestos llamados a concurso.

La entrevista será desarrollada por dos técnicos entrevistadores: una o un delegado de la

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 20 de 38

UATH institucional, que evaluará las competencias conductuales, y una o un delegado del representante de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto, que evaluará las competencias técnicas, mediante casos prácticos. Estos delegados deberán ser parte de la institución y no podrán estar participando como postulantes en el mismo concurso.

En los concursos donde las entrevistas resulten muy numerosas, podrá delegarse a varias parejas de técnicos entrevistadores.

Calificación de la entrevista.- La entrevista será calificada sobre cien (100) puntos por cada técnico entrevistador y su resultado será el promedio de las dos calificaciones. Será necesario aplicar a todas las y los postulantes las mismas preguntas base, sin perjuicio de profundizar en los temas que le parezcan relevantes a los técnicos entrevistadores para cada caso particular.

Si una o un postulante no se presenta a la entrevista, quedará descalificado del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva.

La o el postulante, para rendir la entrevista, deberá presentar su documento original de identificación señalado en el artículo 25 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal. En caso de no presentar dicho documento al momento de acudir a la entrevista, no será admitido y quedará descalificado del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva.

Del registro de la información recabada a través de la entrevista.- Durante la realización de la entrevista se utilizará medios de grabación de audio o video con audio como respaldo del desarrollo de la misma. Antes de iniciar con la entrevista, será necesario que se identifiquen

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 21 de 38

quienes estén presentes.

Cada UATH institucional, sobre la base de las directrices emitidas en la Norma técnica del subsistema de selección de personal para la entrevista, elaborará los instrumentos requeridos para la misma y definirá la metodología a aplicarse en este caso, siempre que use el formato de acta de entrevista previsto en la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales.

Del "Puntaje tentativo final".- Con las calificaciones obtenidas en las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas y en las entrevistas, la plataforma tecnológica automáticamente calculará la nota del mérito y oposición de cada uno de los participantes sobre cien (100) puntos, calificación que se denominará "Puntaje tentativo final". Esta calificación, luego de haberse aplicado las acciones afirmativas y/o mérito adicional, formará parte del "Puntaje Final", que será notificado a los postulantes a través de la plataforma tecnológica, conforme el artículo 35 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

De la estructura del "Puntaje tentativo final".- Para efectos de la determinación del "Puntaje tentativo final", la plataforma tecnológica automáticamente ponderará cada una de las fases del proceso de oposición, asignando puntajes de la siguiente manera:

Componentes Puntajes

Pruebas técnicas 60 puntos

Pruebas psicométricas 25 puntos

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	Código: COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Rev. No: 0
		Emisor: USSO
		Página: 22 de 38

Entrevista 15 puntos

Total 100 puntos

A estos valores se sumará, de ser el caso, el puntaje adicional que por concepto de acciones afirmativas y/o por mérito adicional se otorgue para conformar el puntaje final.

De las acciones afirmativas.- Al "Puntaje tentativo final" obtenido de acuerdo a lo establecido en el artículo precedente, la plataforma tecnológica sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas a que hubiere lugar a las y los postulantes que hubieren superado la fase de entrevista.

El puntaje por acciones afirmativas aplicará conforme a las siguientes políticas:

a) Participación de héroes, ex combatientes, migrantes y ex migrantes, y autodefinición étnica.- Tendrán un puntaje adicional conforme al siguiente detalle:

**Acción afirmativa puntuación extra**

Héroe o heroína 4

Ex combatiente 2

Ex migrante o migrante 2

Autodefinición étnica:

Indígena, afroecuatoriano o montubio 2

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 23 de 38

Los puntajes adicionales otorgados en los casos de héroes, ex combatientes, migrantes y ex migrantes, y autodefinición étnica podrán ser acumulables hasta cuatro (4) puntos. La acción afirmativa por autodefinición étnica se aplicará hasta que el porcentaje de este rubro en relación a la totalidad de la nómina de la institución, alcance el porcentaje de la autodefinición de la población total nacional, según el último censo del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos - INEC.

La acción afirmativa por ser migrante o ex migrante se aplicará cuando la o el postulante resida o hubiese residido fuera del país por lo menos un (1) año continuo.

b) Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas.- Se declarará ganador o ganadora del concurso a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades o con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje tentativo final igual o superior a setenta (70) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la UATH institucional, quien emitirá su respectivo informe.

Asimismo, esta disposición será aplicable para las y los postulantes sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, siendo aquellos que tengan bajo su cuidado dentro de su núcleo familiar a una persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, entendiéndose al cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana, hijo o hija, mismos que formarán parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el artículo 64 de la LOSEP.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	Código: COI-PROC-033
		Rev. No: 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Emisor: USSO
		Página: 24 de 38

El porcentaje de inclusión laboral será del cuatro por ciento (4%) del total de la nómina de la institución. En el caso que se supere este porcentaje, la acción afirmativa para personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica al que se refiere el presente literal no será aplicable.

Para ello se observará que:

b.1) En el caso de que dos o más personas con discapacidad, y/o sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica superen los setenta (70) puntos en el puntaje tentativo final, se escogerá al mejor puntuado.

b.2) En caso de que dos o más personas con discapacidad superen los setenta (70) puntos, se otorgará cinco (5) puntos adicionales sobre el puntaje tentativo final a quien adquirió esta condición como consecuencia del levantamiento de campos minados o por manipulación de artefactos explosivos en cumplimiento de misiones de seguridad ciudadana.

b.3) Para el caso de sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, esta disposición solamente beneficiará a una o un postulante por persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica.

Los requisitos que deben presentarse para la aplicación de esta acción afirmativa son: 1. Para personas con discapacidad: Deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y contar, a la fecha de la postulación, con el respectivo carné expedido por la institución del Estado competente de por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad;

2. Para personas con enfermedad catastrófica: Deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y contar, a la fecha de la postulación, con el diagnóstico y médico correspondiente extendido o avalado por un facultativo de las unidades de salud pública.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 25 de 38

Se considerarán enfermedades catastróficas únicamente aquellas que se encuentren definidas como tales por la institución del Estado competente; y,

3. Para sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, además de cumplir con los numerales precedentes, deberán:

3.1. Señalar este particular dentro del registro "Hoja de Vida" al momento de la postulación; y

3.2. Presentar una vez que haya sido declarada ganadora o ganador, una declaración juramentada ante notario público señalando que el familiar con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica debidamente comprobada se encuentra a su cargo. La UATH institucional será la responsable de remitir el listado de las y los ganadores que cumplan con las mencionadas condiciones al Ministerio de Inclusión Económica y Social para los fines pertinentes.

Mérito adicional.- Luego de haber sido calculado el puntaje correspondiente a acciones afirmativas, la UATH institucional, a través del administrador del concurso, sobre la base del análisis de la información de la o el postulante ingresada en la "Hoja de vida" al momento de la postulación, establecerá el reconocimiento del mérito adicional que consiste en otorgar un puntaje adicional a la o el postulante cuando este acredite una instrucción formal y/o experiencia adicional a la requerida.

Se aplicarán las siguientes reglas:

a) En el caso de instrucción formal: la UATH institucional reconocerá a la o el postulante tres

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 26 de 38

(3) puntos de mérito adicional cuando registre en su "Hoja de vida" al momento de la postulación, un título legalmente inscrito en la SENESCYT de un nivel superior al requerido, el mismo que deberá ser afín al área del perfil del puesto.

b) En el caso de experiencia: la UATH institucional reconocerá a la o el postulante un puntaje adicional cuando haya registrado en su "Hoja de vida" al momento de la postulación, una trayectoria profesional o laboral superior en un (1) año a la requerida, misma que tendrá relación con la especificidad de la experiencia establecida en la descripción del puesto. Por cada año adicional se concederá un (1) punto hasta el máximo de tres (3) puntos. Se podrá tomar en cuenta la experiencia de prácticas pre-profesionales y/o pasantías en el sector público o privado, siempre y cuando sea en el área relevante al puesto.

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 y/o mérito adicional, el orden entre los empatados será definido de la siguiente manera:

- a) Por la calificación que hubieren obtenido en las entrevistas, en orden descendente;
- b) Si no es suficiente la solución prevista en el literal precedente, por la calificación total que hubieren obtenido en las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas, en orden descendente; y,
- c) En caso de persistir el empate, por una nueva entrevista ante la autoridad nominadora o su delegada o delegado, que determine el orden de los postulantes. En esta entrevista se aplicará lo dispuesto en los artículos 27, 28 y 29 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 27 de 38

Del Reporte "Puntaje final".- En el reporte "Puntaje final" se registrará el "Puntaje Tentativo Final" conformado de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal, más el puntaje adicional que por concepto de acciones afirmativas y/o mérito adicional se haya otorgado a las y los postulantes, previstas en los artículos 32 y 33 de la misma norma.

Una vez que el administrador del concurso registre el "Puntaje final", la plataforma tecnológica automáticamente enviará un correo electrónico a los cinco (5) mejores puntuados solicitando la presentación de los documentos de sustento de la información consignada en su "Hoja de vida", incluidos los que justifiquen la acción afirmativa y/o mérito adicional, en un término mínimo de dos (2) días dentro de esta etapa. No será necesaria la presentación de copias notariadas. Puede receptarse la documentación escaneada a la dirección del correo electrónico institucional registrado en la plataforma tecnológica.

Toda la documentación será entregada a la UATH institucional para su revisión a fin de que realice la comparación con la información consignada en la "Hoja de vida".

En el caso de que la o el postulante omita presentar uno o más documentos de sustento de su "Hoja de vida", quedará descalificado si ese o esos documentos afectan la puntuación de la o el postulante e incide en el orden de puntuación de los participantes del concurso; o la falta de ese o esos documentos hacen al postulante incumplir con el perfil del puesto; en cuyo evento se llamará al siguiente mejor puntuado.

En el caso de encontrarse en concurso varias partidas para una misma denominación de puesto en la misma unidad administrativa, se considerarán como primeras o primeros finalistas para ocupar cada vacante a las y los postulantes que obtuvieron las mejores

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 28 de 38

calificaciones.

Del acta final y la declaratoria de la ganadora o el ganador del concurso.- El Tribunal de Méritos y Oposición elaborará el "Acta final" que contendrá los puntajes finales alcanzados, en la misma declarará ganadora o ganador del concurso a la o el postulante que haya obtenido el mayor puntaje final y declarando además, como elegibles a todas las y los postulantes que cumplan con lo determinado en el artículo 6 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

Podrá descalificar en la misma acta a las y los postulantes que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior.

La o el ganador del concurso dispondrá de un término de tres (3) días para presentar la información referida en el artículo 3 del Reglamento General a la LOSEP, luego de lo cual la UATH elaborará el informe técnico al que se refiere el inciso siguiente.

La UATH institucional, con sustento en el "Acta final" elaborará el informe técnico de todo el concurso para la autoridad nominadora de conformidad con lo establecido en el artículo 67 de la LOSEP, en tres (3) días hábiles, a fin de que dentro del término de tres (3) días posteriores a esta notificación, realice la designación pertinente.

De la expedición del nombramiento provisional de prueba.- Una vez presentados los requisitos establecidos en el artículo anterior, la máxima autoridad o su delegado, emitirá el nombramiento provisional de prueba de conformidad con lo establecido en el numeral b.5) del artículo 17 de la LOSEP.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 29 de 38

Del desistimiento de la o el ganador.- En el caso de que la o el ganador del concurso no presentare los documentos señalados en la Norma técnica del subsistema de selección de personal, no aceptare el nombramiento o no se presentare en la institución para posesionarse dentro de tres (3) días, contados a partir de la fecha de la notificación prevista en el artículo 36 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal el Tribunal de Méritos y Oposición declarará ganadora o ganador del concurso a la o el postulante que haya obtenido el segundo mayor puntaje final, y así sucesivamente. La o el siguiente postulante con mayor puntaje deberá posesionarse del puesto vacante dentro de los siguientes tres (3) días a la notificación.

Del procedimiento para uso de banco de elegibles.- En caso de que la o el ganador de un concurso se desvincule de la institución, el Tribunal de Méritos y Oposición de ese concurso se volverá a conformar para el efecto, declarará ganadora o ganador al mejor puntuado del banco de elegibles inmediatos, previa notificación a la o el postulante en el que acepte esta opción. Si la o el postulante se excusa a ser designada ganadora o ganador de concurso o no responde a la notificación en el término de tres (3) días, quedará descalificado del banco de elegibles para ese puesto y se procederá de la misma forma con el siguiente, hasta terminar con el banco de elegibles inmediatos. En caso de aceptar, dispondrá de tres (3) días para presentar la documentación de ingreso desde el momento en que aceptó el puesto.

Una vez agotado el banco de elegibles inmediatos, para hacer uso del banco de potenciales elegibles la UATH institucional deberá notificar dentro de los tres (3) días hábiles de que se produzca una de las condiciones previstas en el artículo 6 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal, a los cinco (5) mejores potenciales elegibles, quienes pasarán a la etapa de entrevistas. Para el efecto, la UATH institucional deberá elaborar un cronograma sumario que no podrá durar más allá, desde su inicio a su fin, de doce (12) días hábiles, dentro

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	Código: COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Rev. No: 0
		Emisor: USSO
		Página: 30 de 38

del cual tendrán que contemplar de acuerdo a la Norma técnica del subsistema de selección de personal, las siguientes etapas: entrevistas, cálculo de puntaje final y declaratoria de ganadora o ganador.

De la declaratoria de concurso desierto.- El Tribunal de Méritos y Oposición declarará desierto un concurso de méritos y oposición, cuando se produzca una de las siguientes causas:

- a) Cuando ninguna de las y los postulantes cumplan con los requisitos del perfil del puesto, es decir, no pasen la fase del mérito;
- b) Cuando no existiere postulantes que obtengan por lo menos setenta sobre cien puntos (70/100) en las pruebas de conocimientos técnicos y las pruebas psicométricas;
- c) Cuando ninguno de las o los postulantes obtenga en el puntaje final una calificación mínima de setenta (70) puntos;
- d) Cuando se presente una omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso, que no sea susceptible de convalidación alguna y cause gravamen irreparable o influya en la decisión;
- e) Cuando la institución que esté llevando a cabo un concurso de méritos y oposición, inicie un proceso de reestructuración institucional y no sea necesario continuar con los procesos selectivos, en cualquier estado en que se encuentren; o,
- f) Cuando ninguna de las y los postulantes de los bancos de elegibles presentare los documentos requeridos de ingreso, ninguno aceptare el nombramiento o ninguno se presentare a la institución a posesionarse del cargo.

En el caso de declararse desierto el concurso de méritos y oposición, exceptuando el literal e) del presente artículo, se deberá realizar un nuevo proceso selectivo, que deberá incluir todas o una parte de las vacantes originalmente lanzadas, en un solo concurso o en varios, de acuerdo a una planificación que responda a la capacidad operativa de las UATH institucionales

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 31 de 38

y que se justifique en el respectivo informe técnico, siempre que dicha planificación no sobrepase el año calendario desde la fecha de declaratoria de desierto. En este caso se podrán otorgar los nombramientos provisionales para ocupar los puestos vacantes considerados en dicha planificación.

La planificación será registrada en la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales en los siguientes quince (15) días hábiles en el que se declare desierto el proceso del puesto y no podrá ser objeto de modificación salvo en los casos en que la responsabilidad por la imposibilidad de ejecutar la misma, no pueda ser atribuible a la institución que lleva el concurso, previa autorización de la máxima autoridad, y una sola vez por convocatoria. Los nombramientos provisionales de las partidas presupuestarias vacantes que no se programen o no se lancen en las fechas registradas en la planificación, perderán vigencia.

Del término para declarar desierto un concurso.- En caso de que se incurra en cualquiera de las causales para declarar desierto un concurso que contenga una o varias vacantes, el Tribunal de Méritos y Oposición dispondrá de un término máximo de cinco (5) días a partir de la declaración del primer ganador del grupo de vacantes o en el momento en que se superó el término de treinta y ocho (38) días hábiles después del inicio de la difusión de la convocatoria, para declarar obligatoriamente desierto el concurso de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, salvo que haya obtenido autorización para extender el período conforme lo dicta el artículo 14 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

De no cumplir con la disposición contenida en el inciso anterior, se entenderá de pleno derecho desierto el concurso.

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	Código: COI-PROC-033
		Rev. No: 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Emisor: USSO
		Página: 32 de 38

**NOTA.-** Aquellos servidores que a la fecha de publicación de la Ley Orgánica del Servicio Público mantenían contratos de servicios ocasionales por más de 4 años de manera ininterrumpida en la misma institución, deberán ingresar a la carrera administrativa de acuerdo a lo establecido en la Disposición Transitoria Séptima de la LOSEP y en concordancia con el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador. El proceso será el siguiente:

1) Preparación del proceso de méritos y oposición.- La UATH institucional delegará a una o un administrador de concursos internos, el mismo que deberá encargarse de los siguientes pasos previos:

a) Elaborar el informe técnico - legal de procedencia del concurso interno. En este informe identificará a las y los servidores que dentro de la institución cumplen con todas las condiciones previstas en la Disposición Transitoria Séptima de la LOSEP, anexando la copia de los contratos originales de los servidores que demuestren sus años de servicio, una copia del perfil del puesto creado para tal fin, así como todo tipo de información adicional que considere necesaria para justificar el proceso a favor de la o el servidor. Será necesario llevar a cabo un informe por cada servidor.

b) Solicitar el banco de preguntas para el puesto que será elaborado de conformidad con las disposiciones contenidas en el numeral 4 del artículo 13 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal y, en base al mismo, la o el administrador de los concursos internos deberá elaborar la prueba de conocimientos técnicos que será aplicada al servidor durante el concurso interno.

Si existen varios servidores que tienen derecho a un concurso interno en una misma unidad administrativa, podrá usarse el mismo banco de preguntas para todas las pruebas.

c) Elaborar el informe técnico de aplicación de pruebas psicométricas. Dentro del mismo, deberá planificarse la aplicación de una batería de pruebas psicométricas con el fin de evaluar las competencias conductuales del perfil del puesto mediante un informe técnico que

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 33 de 38

determine qué batería se utilizará con su respectiva justificación técnica.

d) Elaborar el cronograma del concurso. Deberá contener todas las etapas señaladas en el numeral 2 de la presente Disposición General y no podrá durar más allá de 20 días hábiles desde la convocatoria interna hasta la declaratoria de ganador. Fuera de lo establecido en el presente literal, deberá ceñirse a las reglas determinadas en el literal c) del artículo 14 de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

e) Convocar a los Tribunales de Méritos y Oposición y de Apelaciones para el concurso interno y conservar las actas respectivas.

La o el administrador de concursos internos deberá contar con todos los documentos habilitantes descritos desde el literal a) al e) del presente numeral para llevar a cabo el

2) El concurso interno de méritos y oposición.- El concurso interno tendrá las siguientes etapas:

a) De la convocatoria interna.- La convocatoria interna deberá cumplirse con una comunicación en la página web institucional durante no menos de 4 días hábiles que contendrá: los nombres completos de los servidores que serán llamados a concurso interno de méritos y oposición y el cronograma del concurso. Adicionalmente deberá notificarse mediante un oficio físico dirigido a la o el servidor con derecho al concurso interno por parte de la o el administrador de concursos internos que deberá contener la invitación a participar en el concurso interno, el cronograma de actividades y el formato de presentación de la hoja de vida. En el formato de hoja de vida, que deberá ser elaborado por la o el administrador de concursos internos, deberá contenerse toda la información que le permita validar el cumplimiento del perfil por parte de la o el servidor. La invitación podrá enviarse en cualquier momento durante los días que se mantenga la comunicación en la página web institucional.

b) La o el servidor deberá remitir su hoja de vida en el formato que le solicite la o el administrador de concursos internos en conjunto con la documentación de sustento de la misma en un término máximo de 5 días hábiles desde el día en el que ha sido efectivamente notificado con la invitación, caso contrario se entenderá que ha desistido de ejercer su

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 34 de 38

derecho al concurso interno.

c) De la toma de pruebas técnicas y psicométricas.- La o el administrador de concursos deberá tomar las pruebas técnicas y psicométricas preparadas para el concurso interno a la o el servidor con derecho al concurso interno. Las pruebas deberán ser tomadas de forma simultánea y sobre 100 puntos. Deberá identificar a la o el servidor mediante la presentación de un documento de identidad con fotografía antes de iniciar la toma de las pruebas técnicas y psicométricas.

d) De la entrevista.- La o el administrador de concursos internos entrevistará a la o el servidor con derecho al concurso interno con el fin de evaluar sus competencias técnicas y conductuales mediante casos prácticos sobre 100 puntos. Las competencias a evaluarse serán las determinadas en el perfil del puesto.

e) Conformación de puntaje final.- Una vez que la o el servidor con derecho a participar en el concurso interno ha dado las pruebas técnicas, psicométricas y entrevistas, la o el administrador de concursos internos deberá conformar el puntaje final de la siguiente manera:

**Puntaje Final Pruebas Técnicas Pruebas Psicométricas Entrevistas**

60 25 15

A este puntaje se le aumentará 1 punto por cada año laborado en la institución hasta la fecha del concurso con un máximo de 10 puntos. No existirá mérito adicional ni acciones afirmativas por las particularidades del presente proceso

f) Presentación de apelaciones.- Una vez conformado el puntaje final, se abrirá un término no menor a 2 días hábiles con el fin de receptor, por parte de la o el administrador de concursos internos, las apelaciones que pueda tener la o el servidor con derecho a concurso interno. Las apelaciones serán personales y deberán tratar acerca de incumplimientos del proceso descrito

	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
		<b>Rev. No:</b> 0
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 35 de 38

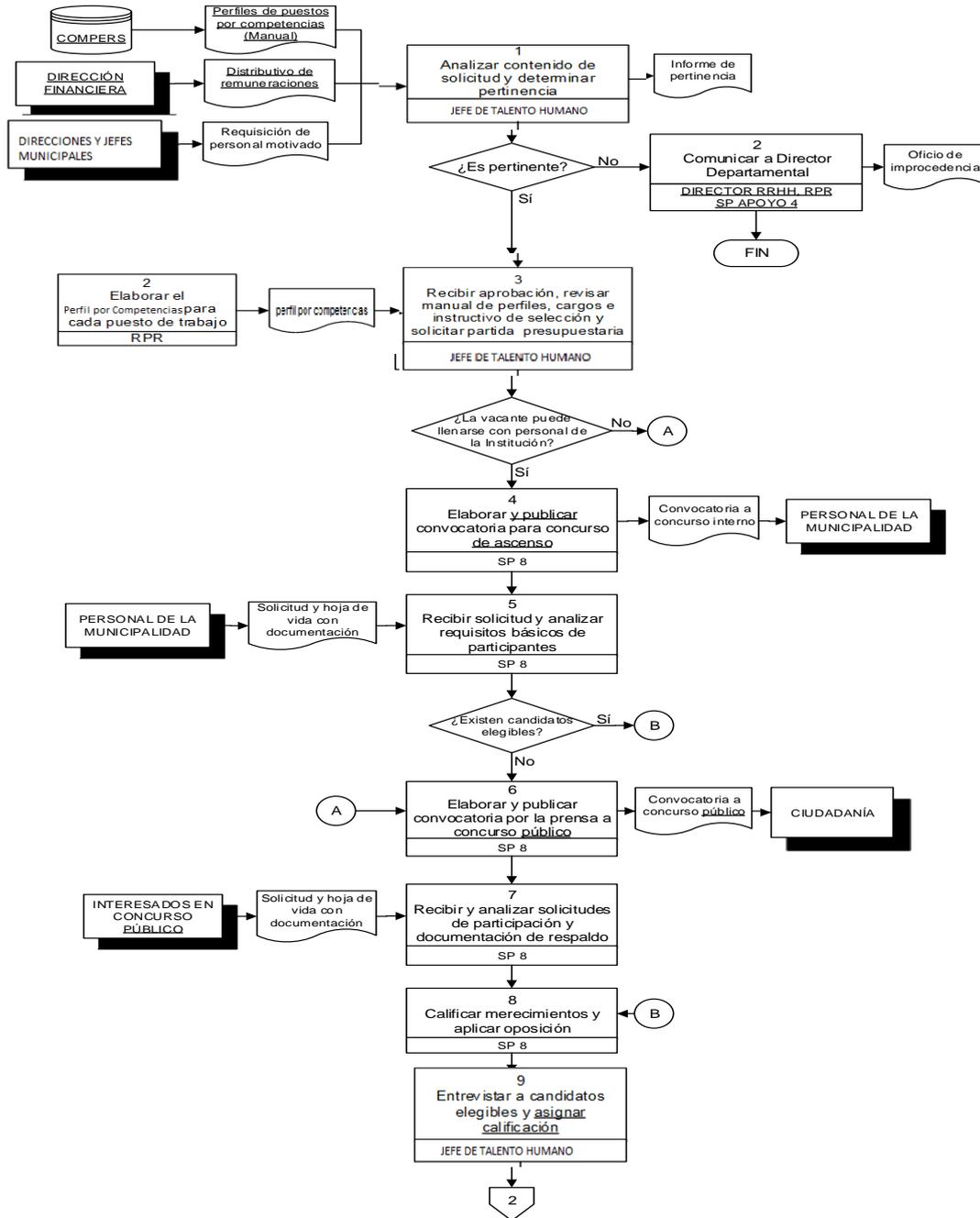
en la presente Disposición General o en caso de duda de aplicación, de incumplimiento de las reglas generales de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.

La o el administrador de concursos internos calificará las apelaciones y las remitirá al Tribunal de Apelaciones que las resolverá y remitirá la información al administrador de concursos internos para su remisión al Tribunal de Méritos y Oposición.

g) Declaratoria de ganador o ganadora del concurso.- El Tribunal de Méritos y Oposición para el concurso interno, declarará ganador o ganadora a la o el servidor que en su puntaje final, incluyendo el puntaje por experiencia, hubiere obtenido como mínimo 70 puntos. La o el administrador de la UATH institucional remitirá toda la documentación producto del presente proceso a la máxima autoridad o su delegado para que se haga la designación pertinente. Una vez hecha la designación, la o el servidor contará con 3 días para posesionarse en su nuevo cargo.

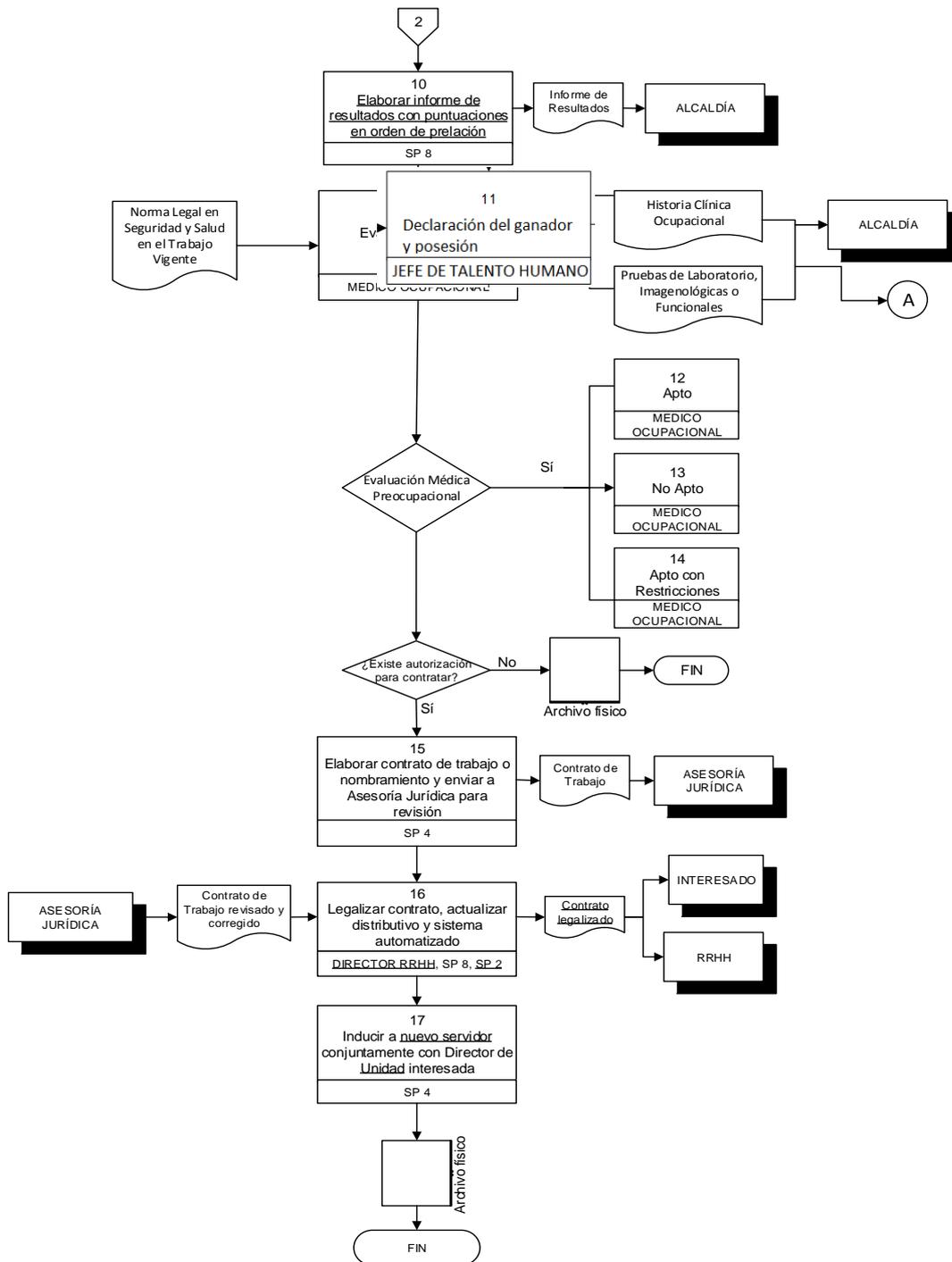
La o el responsable de la UATH institucional deberá mantener en su archivo toda la documentación emanada del concurso interno. Para el concurso interno no será necesario el uso de la plataforma tecnológica, sin embargo, el Ministerio del Trabajo realizará el control correspondiente con el fin de comprobar la aplicación de la presente

Disposición General, En caso de duda de aplicación del proceso contenido en la presente procedimiento, se aplicarán las reglas generales determinadas a lo largo de la Norma técnica del subsistema de selección de personal.





### Declaratoria del Ganador y Posesión



	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Código:</b> COI-PROC-033
	<b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Rev. No:</b> 0
		<b>Emisor:</b> USSO
		<b>Página:</b> 38 de 38

### Figura 1 Guía de Reclutamiento y Selección de Personal

El objetivo de este diagrama es guiar a cada uno de los participantes en la ejecución del mismo.

#### 8. REGISTROS.

Registro	Almacenamiento		
	Responsable	Tipo	Lugar
Pruebas del banco de preguntas	UATH	Digital y Físico	Oficinas
Perfiles de puestos	UATH	Digital y Físico	Oficinas