



# SUBSISTEMA RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL DEL SECTOR PUBLICO

Acuerdo Ministerial 56  
Registro Oficial Suplemento 702 de 14-may-2012  
Ultima modificación: 31-jul-2013  
Estado: Vigente

## NOTA GENERAL:

Sustitúyase en toda la norma donde conste [www.mrl.gob.ec](http://www.mrl.gob.ec) por [www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec). y en toda la norma donde se haga alusión al Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS, se entenderá que se hace referencia a los Consejos Nacionales para la Igualdad y demás instituciones creadas para el efecto. Dada por Artículos 16 y 17 de Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

## EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

### Considerando:

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP establece que el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el subsistema de reclutamiento y selección de personal;

Que, de acuerdo con lo que establece el artículo 65 de la LOSEP, el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de méritos y oposición; que evalúe la idoneidad de los interesados y garantice el libre acceso, a los mismos; asimismo se considerarán la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, aplicándose acciones afirmativas para ese caso;

Que, el artículo 68 de la LOSEP, señala que el ascenso se realizará mediante concurso de méritos y oposición, en el que se evaluará, primordialmente, la eficiencia de las servidoras y servidores y, complementariamente, los años de servicio. A más de que, se deberán cumplir con los requisitos establecidos para el puesto;

Que, el Reglamento General a la LOSEP, emitido mediante Decreto Ejecutivo No. 710, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 418, de 1 de abril del 2011 , en los artículos 176 al 194, determina las etapas del concurso de méritos y oposición: reclutamiento, convocatoria, evaluación y selección, expedición de nombramiento y la inducción del personal;

Que, el artículo 3 del Decreto Ejecutivo No. 737, de 18 de abril del 2011, mediante el cual se crea el Instituto Nacional de la Meritocracia, enumera entre sus atribuciones la articulación de planes, programas y proyectos relacionados con los procesos de reclutamiento y selección de personal, promoción, ascenso y evaluación de las y los servidores públicos, así como, la verificación, supervisión coordinación y control del desarrollo de dichos procesos;

Que, el Ministro de Relaciones Laborales a través del Acuerdo Ministerial No. MRL-2011-00142, publicado en la Edición Especial del Registro Oficial No. 155, de 15 de junio del 2011 , emitió la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal;

Que, es necesario actualizar y perfeccionar el procedimiento de evaluación dentro del proceso de Reclutamiento y Selección, a fin de dotarlo de una mayor agilidad para la ejecución de las pruebas de conocimientos y competencias técnicas, de las pruebas psicométricas y las entrevistas; y,



En ejercicio de las atribuciones que le confiere el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 178 de su Reglamento General.

Acuerda:

## EXPEDIR LA NORMA SUSTITUTIVA DE LA NORMA DEL SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

### CAPITULO I DEL OBJETO Y AMBITO

**Art. 1.-** Objeto.- Esta norma tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH, o quien hiciera sus veces, de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la LOSEP y su Reglamento General, escoger a la persona más idónea entre las y los aspirantes 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 las competencias de las y los aspirantes.

**Art. 2.-** Ambito de aplicación.- Las disposiciones de la presente norma son de aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP.

De conformidad con el último inciso del artículo 51 de la LOSEP será responsabilidad de las UATH, o quien hiciera sus veces, de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración, entre otros, del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, observando lo determinado en la presente norma.

### CAPITULO II DE LA SELECCION DE PERSONAL

**Art. 3.-** De los parámetros de la Selección de Personal.- La selección de personal deberá cumplir con los siguientes parámetros:

- a) Todos los puestos de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la LOSEP deben contar con la descripción y perfiles de los puestos institucionales, los cuales deben ser producto de los estudios realizados de conformidad con el procedimiento establecido en la Norma del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público, considerándose que para la elaboración de los perfiles indicados no se exigirá experiencia en el sector público salvo excepciones previamente aprobadas por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- b) Las convocatorias a los concursos de méritos y oposición tendrán carácter público y procurarán la participación de la mayor cantidad de personas con los perfiles requeridos para cada puesto sometido a concurso, mediante acciones de difusión que faciliten la información y mejoren las oportunidades de acceso laboral;
- c) Los procesos de selección para el ingreso, así como el ascenso y la carrera del servicio público, constituyen instrumentos de gestión destinados a lograr que el personal seleccionado para el puesto cumpla con las características y requisitos determinados en el manual de puestos institucional y en el manual de puestos genéricos. Además, miden las características más relevantes de las y los aspirantes al puesto, tales como: instrucción formal, experiencia, capacitación, competencias técnicas y conductuales: así como su actitud y motivación hacia el trabajo;
- d) Los concursos de méritos y oposición permiten a las y los postulantes acceder a un puesto en el servicio público sin discriminación alguna para todas y todos los participantes con independencia de su etnia, nacionalidad, edad, condición socio-económica, orientación sexual, género, religión, estado de salud, discapacidad, si fuere del caso, o cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, en igualdad de oportunidades, en función de sus méritos y competencias personales, aplicando, además, acciones afirmativas que permitan que esta igualdad de oportunidades se materialice;



- e) Las personas extranjeras residentes legalmente en el Ecuador, por al menos cinco años, podrán ocupar puestos de carrera dentro del servicio público siempre y cuando hayan sido declaradas ganadoras o ganadores de los concursos de méritos y oposición llevados a cabo conforme lo determina la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y esta norma; y,
- f) Los procesos de reclutamiento y selección del personal que vayan a ingresar o ascender en el servicio público serán imparciales y objetivos conforme lo establece la Ley. Los responsables de estos procesos velarán por la transparencia, el cumplimiento y aplicación de estos parámetros y en ningún caso las autoridades nominadoras, sus delegados, dignidades institucionales o los miembros de los tribunales de méritos y oposición y de apelaciones podrán interferir en los mismos, hacer uso de mecanismos discrecionales o ceder a presiones internas y/o externas de cualquier tipo o de grupos de interés.

**Art. 4.-** Del Reclutamiento y Selección de Personal.- Todo proceso de reclutamiento y selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público deberán realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales como único medio válido para la aplicación y seguimiento de un proceso de reclutamiento y selección, en la cual se tendrá que ingresar, registrar y gestionar cada etapa del concurso a través de la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec).

A decisión de la autoridad nominadora, para escoger los ocupantes de los puestos de libre nombramiento y remoción, con contrato de servicios ocasionales o a período fijo podrán realizarse procesos de reclutamiento y selección aplicando la presente norma, pero sin la aplicación de la plataforma tecnológica.

Este proceso está conformado por:

- a) Preparación del proceso de reclutamiento;
- b) Convocatoria;
- c) Evaluación y selección, etapa en la que se desarrolla el concurso de méritos y oposición, y se compone de:
  - c.1) Mérito integrado por:
    - c.1.1) Verificación de postulaciones;
    - c.1.2) Evaluación;
  - c.2) Oposición;
- d) Expedición del nombramiento provisional de prueba; y,
- e) Inducción.

**Art. 5.-** Del concurso.- El concurso de méritos y oposición para la selección de personal será ABIERTO y consistirá en 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, cargo, función o dignidad en el sector público, conforme lo determina la LOSEP y su Reglamento General, y que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al perfil del puesto, para participar en los procesos de reclutamiento y selección a que haya lugar en; las instituciones del Estado.

**Art. 6.-** De los Organos del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.- Los responsables del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal son los siguientes:

- a) Unidad de Administración del Talento Humano UATH, o quien hiciera sus veces;
- b) Tribunal de Méritos y Oposición; y,
- c) Tribunal de Apelaciones.



En el caso que determine el Ministerio de Relaciones Laborales, podrá designar a un representante dentro de los procesos selectivos, quien actuará como veedor en la preparación, aplicación y calificación de las pruebas de conocimientos técnicos y pruebas psicométricas establecidas en esta norma.

**Art. 7.-** De la Unidad de Administración del Talento Humano UATH o quien hiciere sus veces.- La Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciera sus veces, es la encargada de administrar el proceso de reclutamiento y selección de personal aplicando la siguiente norma.

Para poder determinar quien hará las veces de la Unidad de Administración del Talento Humano, la autoridad nominadora institucional deberá remitir al Instituto Nacional de la Meritocracia un documento donde conste el responsable del proceso de reclutamiento y selección de personal.

Nota: Artículo sustituido por Acuerdo Ministerial No. 226, publicada en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 8.-** Del Tribunal de Méritos y Oposición,- El Tribunal de Méritos y Oposición es el encargado de conocer los reportes de verificación de postulaciones, conocerlos resultados de las calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos, de las pruebas psicométricas, realizar las entrevistas y ejecutar la fase de oposición del proceso selectivo.

El Tribunal de Méritos y Oposición estará integrado por:

- a) La autoridad nominadora o su delegada o delegado, quien lo presidirá;
- b) Quien ejerza la Dirección o el responsable de la unidad a la que pertenece el puesto vacante, o su delegada o delegado que tenga los conocimientos sobre el puesto vacante;
- c) Quien ejerza la Dirección o el responsable de la UATH institucional, o su delegada o delegado, o quien hiciere sus veces; y,
- d) Una o un representante del Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS, quien actuará como veedor cuando se cuente con al menos una o un aspirante que tenga el carné de discapacitado que haya cumplido con los requisitos establecidos para la convocatoria y haya superado el procedimiento de verificación de postulaciones. Si el representante del CONADIS no pudiera asistir á conformar el mencionado Tribunal, a pesar de habersele convocado por escrito, se dejará sentada por escrito la razón correspondiente y se continuará con el proceso.

Las decisiones que, en ejercicio de las atribuciones establecidas en esta norma sean competencia de este Tribunal, se tomarán por mayoría simple de los asistentes.

**Art. 9.-** Del Tribunal de Apelaciones.- El Tribunal de Apelaciones resolverá las apelaciones presentadas por las y los aspirantes a los resultados de:

- a) Verificación de postulaciones;
- b) Calificación de las pruebas de conocimientos técnicos; o,
- c) Puntaje de evaluación de las pruebas psicométricas y la entrevista.

El Tribunal de Apelaciones se conformará previa convocatoria de la UATH, mediante la firma del acta correspondiente, en el momento que se presenten apelaciones a cualquiera de los resultados antes señalados y estará integrado de la misma manera que el Tribunal de Méritos y Oposición y un representante del CONADIS únicamente si una persona con discapacidad presenta una apelación conforme lo establecido en el literal d) del artículo anterior.

No podrán integrar el Tribunal de Apelaciones las y los servidores que actúen en el Tribunal de Méritos y Oposición. En aquellas unidades en las que exista únicamente una persona, esta formará parte del Tribunal de Méritos y Oposición, y para la conformación del Tribunal de Apelaciones la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, solicitará a la autoridad nominadora que designe a una

o un servidor que pertenezca a otra unidad.

**Art. 10.-** De la Incompatibilidad.- Los miembros de los Tribunales de Méritos y Oposición y de Apelaciones que tengan vínculos de parentesco con las y los aspirantes de un concurso de méritos y oposición hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o sean cónyuges o convivientes en unión de hecho legalmente reconocida, deberán excusarse por escrito de integrar los mismos. La autoridad nominadora dispondrá a la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, la designación de los reemplazos en forma inmediata.

Asimismo, en el caso de que la o el servidor participe en un concurso de méritos y oposición organizado por la institución a la cual pertenece y que sea parte de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, deberá abstenerse de participar en la administración del concurso. De igual manera se procederá en el caso que la o el servidor que se encuentre participando dentro de un proceso selectivo y esta o este fuera designada o designado como miembro de un Tribunal de Méritos y Oposición o del Tribunal de Apelaciones. En ambos casos deberá abstenerse de integrarlos y manifestará sus razones por escrito.

Las y los servidores del Instituto Nacional de la Meritocracia que tengan bajo su responsabilidad la revisión de procesos de reclutamiento y selección en los cuales participen sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho, deberán manifestar a su superior inmediato este hecho, por escrito, excusándose de conocer y resolver sobre dicho proceso.

La misma incompatibilidad se observará respecto al veedor que sea designado por el Ministerio de Relaciones Laborales para las pruebas de competencias técnicas y las pruebas psicométricas, de conformidad con lo establecido en la Disposición General.

No se podrán declarar como ganadores de concursos de méritos y oposición a personas que incurran en la prohibición expresa de nepotismo, determinada en el artículo 6 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

### CAPITULO III DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

#### Sección 1.

De la preparación del proceso de reclutamiento y selección

**Art. 11.-** De los pasos previos.- La UATH institucional, o quien hiciere sus veces, será la encargada de la preparación del proceso de reclutamiento y selección para lo cual deberá realizar los siguientes pasos previos:

a) Mantener actualizado el manual de puestos institucional, como instrumento indispensable para la elaboración de las bases de los concursos de méritos y oposición, caso contrario se utilizará el manual genérico de puestos. En el caso de que los puestos vacantes sujetos a concurso pertenezcan a los procesos habilitantes de asesoría y apoyo se deberá utilizar la descripción y perfiles establecidos en el manual de puestos genéricos;

b) Identificar a las vacantes de los puestos que se sujetarán a concurso y verificar que se encuentren:

- b.1) Debidamente financiadas a través de la partida presupuestaria correspondiente; y,
- b.2) No estén sujetas a litigio y se encuentren legalmente vacantes.

c) Establecer la planificación y el cronograma general del concurso de méritos y oposición definiendo:

- c.1) El número de los puestos públicos que se sujetarán al concurso de méritos y oposición;



c.2) La fecha de inicio y fechas tentativas del desarrollo del proceso que podrán ser modificadas durante la realización del proceso de selección. Dichas modificaciones serán puestas a consideración de la autoridad nominadora y una vez aprobadas se comunicarán a las y los postulantes sobre la marcha del concurso; y,

c.3) La provisión de lugares, infraestructura y logística que presten las facilidades y condiciones para el normal desarrollo del concurso.

d) Solicitar al responsable de cada una de las unidades a las que pertenecen los puestos vacantes sujetos a concurso que elabore y remita un banco de preguntas de conocimientos técnicos, con sus respectivas respuestas y forma de calificación, necesarios para la ejecución de las funciones propias del o los puestos sujetos a concurso, que serán mantenidas con el carácter de reservado. Las preguntas no podrán ser direccionadas a las labores específicas del puesto de la institución; y,

e) Nota: Literal derogado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 12.-** De las Bases del Concurso.- Una vez realizados los pasos previos, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, ingresará a la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales, en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), que es el único medio válido para la aplicación y seguimiento de un proceso de reclutamiento y selección en el servicio público, y elaborará las Bases del Concurso utilizando el link "Bases del Concurso de Méritos y Oposición" que requiere la siguiente información:

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

a.1) "Nombre de la institución" que realiza el concurso;

a.2) "Partida Presupuestaria" detalle del número de partida presupuestaria definida para cada puesto objeto del concurso;

a.3) "Denominación del Puesto" nombre del puesto sujeto a concurso, definido de conformidad con su descripción y perfil;

a.4) "Grado y Grupo Ocupacional" definidos de conformidad con la correspondiente Escala de Remuneraciones vigente;

a.5) "Remuneración Mensual Unificada (R.M.U)" definida de acuerdo al grado y grupo ocupacional correspondiente en la Escala de Remuneraciones vigente;

a.6) "Unidad Administrativa" define la unidad donde se ubica el puesto sujeto a concurso;

a.7) "Lugar de Trabajo" sitio o ubicación del puesto de trabajo derivado del distributivo de remuneraciones;

b) "Desglose de parámetros": Identificación de instrucción formal, experiencia capacitación, competencias técnicas y conductuales:

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 o el manual de puestos genéricos;

b.2) "Experiencia": Identificación de la necesidad o no y el tipo de experiencia que requiere el puesto de trabajo determinada en el manual de puestos institucional o el manual de puestos genéricos. En ninguno de los dos manuales mencionados se establecerá como requisito experiencia en el sector público, salvo excepciones previamente aprobadas por el Ministerio de Relaciones Laborales;

b.3) "Capacitación": Determinación de las áreas relevantes de capacitación para cada puesto materia del concurso considerando las descritas para el puesto en el manual de puestos institucional o en el manual de puestos genéricos; que no deberá considerar el conocimiento y manejo de las herramientas técnicas o informáticas utilizadas en el sector público, las mismas que solamente podrán ser consideradas como agregadoras de valor en la entrevista, sin ser determinantes o excluyentes;

b.4) "Competencias técnicas del puesto": Descripción de las competencias técnicas contenidas en el manual de puestos institucional o en el manual de puestos genéricos; y,



b.5) "Competencias conductuales": Descripción de las competencias conductuales requeridas en el manual de puestos institucional o en el manual de puestos genéricos.

Las bases del concurso de méritos y oposición deberán ser subidas a la plataforma de la red Socio Empleo [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), con por lo menos cinco (5) días de anticipación a la difusión de la convocatoria, tiempo en el cual el sistema informático generará automáticamente reportes que serán remitidos electrónicamente para conocimiento de los Consejos Nacionales para la Igualdad y demás instituciones creadas para el efecto, quienes, a su vez, serán los responsables de impulsar y promover la participación de grupos de atención prioritaria, para que estos se preparen y postulen a los concursos.

Nota: Inciso último reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

## Sección 2.

### De la Convocatoria

**Art. 13.-** De la Convocatoria.- La convocatoria es la etapa en que la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, realiza la difusión plena del concurso de méritos y oposición con la finalidad de reunir la mayor cantidad de aspirantes que cumplan con los perfiles y requisitos establecidos.

Dicha convocatoria iniciará oficialmente a través de la invitación que se publicará en la página web institucional y/o en un periódico de amplia circulación local o nacional; y, en ella deberá constar el número de cargos a convocarse.

Con fundamento en las Bases del Concurso la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, elaborará la convocatoria utilizando el link "Convocatoria a Concurso de Méritos y Oposición", ubicado en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) que requerirá la siguiente información:

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

- a.1) "Nombre de la institución" que realiza el concurso;
- a.2) "Denominación del Puesto" que corresponde al nombre del puesto sujeto a concurso, definido de conformidad con su descripción y perfil;
- a.3) "Grado y Grupo Ocupacional" definidos de conformidad con la correspondiente Escala de Remuneraciones vigente;
- a.4) "Remuneración Mensual Unificada (R.M.U)" definida de acuerdo al grado y grupo ocupacional correspondiente en la Escala de Remuneraciones vigente;
- a.5) "Unidad Administrativa" que define la unidad donde se ubica el puesto sujeto a concurso; y.
- a.6) "Lugar de Trabajo" que corresponde al sitio o ubicación del puesto de trabajo derivado del distributivo de remuneraciones;

b) "Requerimientos" requisitos básicos definidos para el puesto de trabajo:

- b.1) Instrucción formal;
- b.2) Experiencia;
- b.3) Capacitación;
- b.4) Competencias técnicas del puesto; y,
- b.5) Competencias conductuales.

Nota: Artículo reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 14.-** De los medios de difusión de la convocatoria.- Luego de preparada la convocatoria, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, será, responsable de su difusión obligatoria, fijando la



fecha máxima para la postulación. El plazo en el cual podrán aplicar los postulantes será de al menos siete días calendario. Una vez hecha la convocatoria la institución podrá ampliar el plazo de crearlo necesario.

Los medios de difusión serán:

- a) La plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal, administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales, ingresando a través de la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), de publicación electrónica inmediata;
- b) Página web institucional;
- c) Carteleras institucionales;
- d) De conformidad con la descripción y perfil de los puestos sujetos al proceso selectivo, se remitirá el reporte que arroje la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), a por lo menos tres universidades o institutos de educación superior públicos y privados cuyas matrices o extensiones estén ubicadas en la localidad o en su respectiva provincia o zona legalmente reconocidas que formen a profesionales o técnicos solicitados en la convocatoria, a fin de que sea puesta en conocimiento de las y los estudiantes y graduados;
- e) Publicación en un periódico de amplia circulación local o nacional, que deberá contener al menos la siguiente información.

- e.1) Nombre de la institución que realiza el concurso;
- e.2) Denominación del puesto;
- e.3) Lugar de trabajo;
- e.4) Fecha máxima de presentación de postulaciones;
- e.5) Remuneración Mensual Unificada; y,
- e.6) Se dará a conocer que para mayores detalles se debe ingresar a la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec);

f) Finalmente, con el propósito de lograr la mayor cantidad de postulaciones, las instituciones del Estado podrán, opcional y adicionalmente, realizar la convocatoria a través de otros medios alternativos, de conformidad con su disponibilidad presupuestaria.

La convocatoria en todos los medios de difusión deberá incluir una nota que indique que ninguna postulación tendrá costo alguno.

Nota: Literales b, c, e, reformados por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 15.-** De la postulación.- Las y los aspirantes interesados en participar en un proceso de reclutamiento y selección en el servicio público deberán ingresar a la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal, ubicada en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) seleccionar el puesto del concurso de méritos y oposición de su interés, asegurarse de que su perfil personal corresponde al perfil descrito en la convocatoria y si reúne los requisitos solicitados, seleccionar el link "Aplicar" y completar electrónicamente el formulario "Hoja de Vida" que aparecerá para el puesto escogido. La aplicación será llenada y enviada vía electrónica a la institución solicitante, hasta la fecha máxima fijada en la convocatoria.

Cada postulante podrá aplicar simultáneamente hasta a un máximo de tres puestos de aquellos que fueron materia de la convocatoria por parte de la institución. Para cada aplicación hecha, la plataforma tecnológica solicitará al postulante efectuar la declaración de veracidad de la información consignada en la "Hoja de Vida" para su postulación.

Una vez cumplidos los pasos anteriores, los postulantes monitorearán su participación durante todo el concurso de méritos y oposición a través de su número de cédula o sus nombres y apellidos ingresando en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec).



Por ningún concepto se procesarán postulaciones presentadas fuera de la plataforma tecnológica administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales o fuera de los períodos de tiempo determinados en la respectiva convocatoria.

Nota: Inciso último derogado por Acuerdo Ministerial No. 120, publicado en Registro Oficial Suplemento 48 de 31 de Julio del 2013 .

### Sección 3.

#### De la Evaluación y Selección

**Art. 16.-** Inicio del Concurso de Méritos y Oposición.-Una vez concluido el período de postulaciones se inicia el concurso propiamente dicho con sus componentes de mérito y oposición.

**Art. 17.-** De la conformación del Tribunal de Méritos y Oposición.- La UATH institucional, o quien hiciere sus veces, antes de dar inicio al componente de mérito convocará a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, el cual quedará conformado con la firma del acta correspondiente, conforme a lo señalado por el artículo 8 de esta norma.

#### Parágrafo Primero

##### Del Mérito

**Art. 18.-** Del Mérito.- El mérito consiste en el análisis, verificación y medición de las competencias que ostentan las y los aspirantes, respecto a aquellas previstas en la convocatoria. Se efectúa a través de los siguientes procedimientos:

- a) Verificación de postulaciones; y,
- b) Evaluación.

**Art. 19.-** De la Verificación Automática de Postulaciones.- La verificación automática de postulaciones constituye el procedimiento informático, mediante el cual la plataforma tecnológica de reclutamiento y selección de personal convalida los requisitos del puesto establecidos por la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, en la convocatoria, con la información consignada por las y los aspirantes en las respectivas "Hojas de Vida" llenadas electrónicamente, determinando los casos de coincidencia y generando el listado correspondiente. Esta verificación se realizará una vez concluido el período de postulaciones.

**Art. 20.-** De la Verificación Manual de Postulaciones.- Con el listado generado en el artículo anterior, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, efectuará una verificación manual de los requerimientos del perfil.

Al finalizar la verificación manual se generará en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) el reporte de "Verificación de Postulaciones" correspondiente, al cual podrá acceder cada aspirante, con su número de cédula o nombres y apellidos, para visualizar si superó o no esta instancia.

A fin de que las y los aspirantes puedan ingresar a la plataforma para conocer oportunamente esta información, tan pronto como el registro esté realizado, se enviará un mensaje a su correo electrónico, de manera automática, generada por el sistema.

El reporte "Verificación de Postulaciones" deberá imprimirse y firmarse por parte del responsable de la UATH institucional.

Nota: Inciso último reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 21.-** De la Apelación a la Verificación de Postulaciones.- A las y los aspirantes que no superaron la "Verificación de Postulaciones", la plataforma tecnológica, les permitirá presentar una apelación a



este procedimiento a través del link "Apelación".

La plataforma únicamente aceptará las apelaciones presentadas dentro de los dos días hábiles posteriores a la notificación de su calificación y terminación del procedimiento de "Verificación de Postulaciones".

**Art. 22.-** De la Conformación del Tribunal de Apelaciones y su Pronunciamiento.- En el caso de haberse presentado apelaciones a la "Verificación de Postulaciones " se conformará, en ese momento, el Tribunal de Apelaciones de acuerdo a lo que establece el artículo 9 de esta norma.

Para ello, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, una vez confirmada la presentación de apelaciones, realizará la respectiva convocatoria al siguiente día hábil del vencimiento del período para presentar apelaciones y este mismo día se conformará el Tribunal, mediante la firma del acta correspondiente.

El Tribunal de Apelaciones analizará las apelaciones presentadas y se pronunciará dentro de dos días hábiles contados a partir de la fecha de su conformación. En el caso de que las apelaciones presentadas para un mismo puesto vacante sean superiores a cincuenta se considerarán los siguientes días hábiles adicionales:

#### NUMERO DE APELACIONES PRESENTADAS DIAS HABILES ADICIONALES

Entre 50 a 100 1 día adicional  
Entre 101 a 150 2 días adicionales  
Entre 151 a 200 3 días adicionales  
Más de 200 4 días adicionales

Una vez resueltas las apelaciones, el respectivo Tribunal de Apelaciones, comunicará inmediatamente a la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, el acta con los resultados de si procede o no cada una de las apelaciones, a fin de que esta dé a conocer a las y los aspirantes, a través de la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), el reporte "Resultado de apelaciones a la verificación de postulaciones". A este link podrán ingresar las y los aspirantes con su número de cédula o nombres y apellidos.

A fin de que las y los aspirantes que apelaron puedan ingresar a la plataforma tecnológica para conocer oportunamente esta información, tan pronto como el registro esté realizado, se enviará un mensaje a su correo electrónico.

**Art. 23.-** Del resultado del procedimiento de verificación de postulaciones.- Con el listado de las y los aspirantes que directamente superaron la verificación de postulaciones y la información del reporte de resultados de las apelaciones a la verificación de postulaciones, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, elaborará en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) el reporte "Resultado del procedimiento de verificación de postulaciones", el mismo que deberá ser impreso y firmado por el representante de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, y entregado al Tribunal de Méritos y Oposición.

El reporte "Resultado del procedimiento de verificación de postulaciones " podrá ser consultado por las y los aspirantes y la ciudadanía en general, en el link del mismo nombre y contendrá por lo menos:

- a) Listado definitivo de los postulantes que deberán presentarse al procedimiento de evaluación; y,
- b) Fecha, hora y lugar en que se tomarán las pruebas de conocimientos técnicos. Las pruebas de conocimientos técnicos deberá realizarse en un máximo de tres días hábiles contados a partir de la publicación, en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), del reporte "Resultado del procedimiento de verificación de postulaciones".



**Art. ...-** Informe de las y los aspirantes discapacitados y que residen en el exterior.- La UATH institucional o quien hiciere sus veces, antes de dar inicio a la fase de evaluación, deberá solicitar al Ministerio de Relaciones Laborales el listado codificado de las y los aspirantes con discapacidad, y de las y los aspirantes que residan en el exterior. Con el referido listado la UATH, en su calidad de administradora del proceso de reclutamiento y selección de personal, deberá velar eficaz y efectivamente por el cumplimiento irrestricto de las prerrogativas que la normativa vigente ha otorgado a los postulantes que se encuentran considerados en los grupos de atención prioritaria.

Nota: Artículo agregado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 24.-** De la Evaluación.- La evaluación es el procedimiento mediante el cual se mide en las y los aspirantes el nivel de cumplimiento de los requerimientos del perfil de un puesto sometido a concurso.

Las herramientas que permiten la evaluación de los requerimientos del perfil del puesto son:

- a) Pruebas de conocimientos técnicos;
- b) Pruebas psicométricas u otros procedimientos para la evaluación de competencias conductuales;
- y,
- c) Entrevistas.

**Art. 25.-** 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, y su calificación será sobre cien (100) puntos que equivaldrán al cincuenta (50%) por ciento del puntaje final, la calificación se reportará con dos decimales.

Con los bancos de preguntas remitidos por las unidades requirentes durante la preparación del proceso de reclutamiento, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, elaborará las pruebas correspondientes; seguidamente, a través de la plataforma electrónica administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales, se subirá el "banco de preguntas" hasta las veinticuatro horas previas a la aplicación de las pruebas.

De dichos bancos se tomarán las pruebas a las y los aspirantes que superaron el procedimiento de verificación de postulaciones y apelaciones y se calificará en un máximo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de rendición de las pruebas.

Posteriormente, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, registrará estos resultados en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), en el reporte "Calificación de pruebas de conocimientos técnicos" que se reflejarán automáticamente en los reportes "Calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos más apelación", "Puntaje de evaluación de pruebas psicométricas y entrevistas" y "Puntaje Final".

El reporte "Calificación de pruebas de conocimientos técnicos" deberá ser impreso y firmado por el responsable de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, y entregado al Tribunal de Méritos y Oposición.

Las calificaciones de las pruebas podrán ser consultadas por las y los aspirantes ingresando en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), al reporte "Calificación de pruebas de conocimientos técnicos", utilizando su número de cédula o sus nombres y apellidos.

A fin de que las y los postulantes puedan ingresar oportunamente a realizar la consulta, tan pronto como la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, registre las calificaciones en la plataforma, el sistema automáticamente enviará un correo electrónico de información a cada aspirante.



El participante, para rendir las pruebas de conocimientos técnicos, deberá presentar el original de su documento de identificación, sea: cédula de ciudadanía, identidad o pasaporte, y entregar copia del documento de identificación. En caso de no presentar y entregar dichos documentos al momento de rendir la prueba, no será admitido en la misma, quedando consecuentemente fuera del concurso.

Nota: Artículo reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

Nota: Inciso último reformado por Acuerdo Ministerial No. 120, publicado en Registro Oficial Suplemento 48 de 31 de Julio del 2013 .

**Art. 26.-** Puntaje mínimo y número objetivo para pruebas de conocimientos técnicos.- Únicamente las y los aspirantes que en las pruebas de conocimientos técnicos obtengan calificaciones iguales o superiores a setenta (70) sobre cien (100) puntos, y además hayan logrado los cinco (5) más altos puntajes para cada puesto vacante, podrán continuar con las pruebas psicométricas u otros procedimientos para la evaluación de competencias conductuales y la presentación a entrevistas.

En el caso de existir empate entre los mejor puntuados, la nota de empate hará que todos los que la obtuvieron, se presenten a las pruebas psicométricas u otros procedimientos que midan competencias conductuales y a la presentación de entrevistas, considerándose que todos los aspirantes en situación de empate ocupan un solo puesto de entre los cinco (5) mejor puntuados.

Pasarán a la fase de pruebas psicométricas y entrevistas, aún cuando no se encuentren dentro del grupo de los mejor puntuados pero aprobaren la prueba de conocimientos técnicos por lo menos con setenta (70) puntos, quienes, para participar en el concurso de méritos y oposición anotaron en su "Hoja de Vida":

1. Discapacidad, discapacidad adquirida en desminado o manipulación de explosivos en cumplimiento de misiones de seguridad ciudadana; o enfermedad catastrófica;
2. Ser cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana o, hijo o hija, de una persona dentro de su núcleo familiar, que en razón de una discapacidad severa o grave, o enfermedad catastrófica no pueda trabajar, siempre que demostrare mediante declaración juramentada que tiene a cargo a la misma;
3. Calidad de héroe o heroína, reconocido de conformidad con la Ley; así como, la calidad de ex combatiente efectivo que hayan enfrentado conflicto armado, certificada por el Ministerio de Defensa Nacional;
4. Autodefinición étnica de indígena, afroecuatorianos o montubia;
5. Ex servidor público, en calidad de migrante, domiciliado fuera del territorio ecuatoriano; o,
6. Residente de las Islas Galápagos, en el caso de un concurso de méritos y oposición para ocupar un puesto en la provincia de Galápagos.

**Art. 27.-** De la apelación al puntaje de pruebas de conocimientos técnicos.- Las y los aspirantes que no estuvieran de acuerdo con el puntaje alcanzado en las pruebas de conocimientos técnicos podrán apelar a este resultado directamente en la plataforma tecnológica, a través del link "Apelación", a la calificación de pruebas de conocimientos técnicos.

La plataforma, únicamente, aceptará las apelaciones presentadas dentro de los dos días hábiles posteriores a la publicación de las calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos.

Si el Tribunal de Apelaciones ya se hubiera conformado para el procedimiento de verificación de postulaciones resolverá en dos días hábiles, contados a partir del vencimiento del período para la presentación de las apelaciones.

En caso de no haberse conformado el Tribunal de Apelaciones, deberá hacerlo en ese momento, con los miembros establecidos en el artículo 9 de esta norma. Para ello, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, una vez confirmada la presentación de apelaciones realizará la respectiva



convocatoria al siguiente día hábil del vencimiento del período de apelaciones, a fin de que, ese mismo día, se conforme el Tribunal de Apelaciones a través de la firma del acta correspondiente.

El Tribunal de Apelaciones analizará las apelaciones presentadas y se pronunciará dentro de los dos días hábiles contados a partir de la fecha de su conformación.

Una vez resueltas las apelaciones, el Tribunal comunicará inmediatamente a la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, el acta con los resultados, a fin de que esta dé a conocer a las y los aspirantes, a través de la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), el reporte "Resultado de apelaciones a las calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos". A este reporte podrán ingresar oportunamente las y los aspirantes con su número de cédula o nombres y apellidos, para lo que el sistema enviará un correo electrónico de notificación.

**Art. 28.-** Del resultado de las calificaciones de las pruebas de conocimientos técnicos, más apelación.- Con el listado de las y los aspirantes que directamente superaron las pruebas de conocimientos técnicos y la información del reporte "Resultado de apelaciones a las calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos", la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, elaborará en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) el reporte "Calificaciones de las pruebas de conocimientos técnicos más apelación" que deberá ser impreso y firmado por el representante de la UATH y entregado al Tribunal de Méritos y Oposición.

El reporte "Resultado de las calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos más apelación" podrá ser consultado en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) por las y los aspirantes y la ciudadanía en general en el link del mismo nombre y contendrá por lo menos:

a) Listado definitivo de los postulantes que deberán presentarse a las pruebas psicométricas u otros procedimientos para la evaluación de competencias conductuales y la presentación a entrevistas; y,  
b) Fecha, hora y lugar en que se realizarán las pruebas psicométricas u otros procedimientos para la evaluación de competencias conductuales y las entrevistas. Entre la publicación del reporte "Resultado de las calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos más apelación" y la toma de las pruebas psicométricas, no podrán pasar más de dos días hábiles; y entre la toma de estas pruebas y el inicio de las entrevistas no podrá pasar más de un día hábil.

**Art. 29.-** De las Pruebas Psicométricas.- Luego de la rendición de pruebas de conocimientos técnicos, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, aplicará las pruebas psicométricas. Estas pruebas, definidas previamente en las bases del concurso, servirán para medir las competencias conductuales necesarias para el puesto.

Las competencias conductuales serán calificadas sobre el número de competencias descritas en las bases del concurso, mismas que serán mínimo tres (3) y máximo cinco (5) y se calificarán sobre treinta puntos que equivaldrán al quince (15%) del puntaje final.

Sobre el número de competencias conductuales que posea el postulante y que registre la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, el sistema automáticamente asignará la calificación en el reporte "Puntaje de evaluación de las pruebas psicométricas y entrevistas" y en el reporte "Puntaje Final".

Para la aplicación de pruebas psicométricas, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, deberá proveerse de un conjunto de baterías de pruebas psicométricas que hayan sido diseñadas, únicamente, en base a haremos ecuatorianos, o realizar otros procedimientos tales como evaluación estandarizada del comportamiento (assessment) o entrevistas de incidentes críticos, entre otros.

Estas pruebas u otros procedimientos de evaluación psicométrica serán valorados de acuerdo al número de competencias conductuales que requiera el perfil y que posea el postulante en el nivel de desarrollo de las mismas conforme lo requerido en dicho perfil, y deberán ser aplicadas y calificadas por un profesional con conocimiento en la materia.



Para el efecto, las instituciones capacitarán a las o los servidores de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, cuya formación les permita realizar tales funciones, y en caso de no disponer del personal adecuado, se podrá contratar, durante la realización del concurso, los servicios profesionales de expertos, exclusivamente, para la aplicación y valoración de las pruebas psicométricas o de los otros procedimientos utilizados, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria de la institución. El contenido de las pruebas psicométricas o de los otros procedimientos se mantendrán en estricta reserva hasta su aplicación.

Las competencias conductuales al ser medidas con herramientas alternativas de evaluación psicométrica, diferentes a las pruebas, deberán ser calificadas conforme lo establecido en la presente norma y su ponderación de calificación final.

Nota: Artículo reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 30.-** De la entrevista.- Las entrevistas se realizarán conforme al cronograma elaborado por la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, y permitirá el análisis y la valoración de los siguientes factores: instrucción académica, experiencia relevante, capacitación relevante, competencias técnicas y competencias conductuales de las o los aspirantes relacionadas con el perfil del puesto.

La UATH institucional, o quien hiciere sus veces, convocará al Tribunal de Méritos y Oposición y lo entrenará para la aplicación y calificación de las entrevistas.

**Art. 31.-** Factores a ser valorados en la entrevista.- La entrevista deberá valorar los siguientes factores y su valoración será sobre setenta puntos que equivaldrán al treinta y cinco (35%) por ciento del puntaje final:

- a) Instrucción Formal Requerida: Constituye el análisis de si la o el postulante excede los requisitos establecidos en la convocatoria al puesto vacante en cuanto a la instrucción formal y su puntaje será de seis (6) puntos equivalentes al tres (3%) por ciento;
- b) Experiencia: Constituye el análisis de si la o el postulante excede los requisitos establecidos en la convocatoria al puesto vacante en cuanto a la experiencia relevante y su puntaje será de seis (6) puntos equivalentes al tres (3%) por ciento;
- c) Capacitación: Constituye el análisis de si la o el postulante excede los requisitos establecidos en la convocatoria al puesto vacante en cuanto a la capacitación y su puntaje será de seis (6) puntos equivalentes al tres (3%) por ciento;
- d) Competencias técnicas: Se realizarán preguntas que logren determinar las habilidades específicas requeridas por el perfil que reflejen la tendencia a un correcto desempeño de la o el aspirante en la ejecución técnica del puesto y su puntaje será de veinte y tres (23) puntos equivalentes al once punto cinco (11,5%) por ciento; y,
- e) Competencias conductuales: Constituye el análisis de si la o el postulante reúne las competencias conductuales descritas en las bases de concurso, mismas que serán calificadas sobre veinticinco (25) puntos; y el análisis de logros o reconocimientos comprobables obtenidos en los siguientes aspectos: académicos, laborales, deportivos y artísticos, dando un punto por cada uno de ellos, obteniendo como resultado un puntaje total de cuatro (4) puntos. La sumatoria de la calificación de las competencias conductuales más la calificación total de logros o reconocimientos comprobables será de veinte y nueve (29) puntos equivalentes al catorce punto cinco (14,5%) por ciento.

**Art. 32.-** Registro de la información recabada a través de la entrevista.- Durante la realización de la entrevista se utilizará algún medio de grabación de audio o video con audio para crear un respaldo del desarrollo de la misma.

Adicionalmente, el Tribunal de Méritos y Oposición llenará el formulario "Información y calificación de la entrevista" por cada uno de los postulantes.



Este formulario es de uso y conocimiento exclusivo del Tribunal de Méritos y Oposición y del Instituto Nacional de la Meritocracia, mediante el uso de sus claves correspondientes, y se lo obtendrá en el link del mismo nombre, el mismo que será subido al sistema por la UATH institucional, o quien hiciere sus veces.

**Art. 33.-** Procedimiento de calificación de la entrevista.- La calificación de la entrevista se realizará de la siguiente manera:

- a) Calificación de los requisitos de instrucción formal, experiencia y capacitación.- La máxima autoridad o su delegada o delegado se encargará de la calificación de la instrucción formal, experiencia y capacitación;
- b) Calificación de las competencias técnicas del puesto.- Quien ejerza la Dirección o el responsable de la unidad a la que pertenece el puesto vacante o su delegada o delegado que tenga los conocimientos sobre el puesto vacante será el encargado de calificar las competencias técnicas del puesto vacante sujeto a concurso; y,
- c) Calificación de las competencias conductuales.- Quien ejerza la Dirección o el responsable de la UATH institucional o su delegada o delegado será el encargado de calificar las competencias conductuales.

Concluida la entrevista, cada uno de los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, consignará la calificación a cada uno de los factores evaluados durante la entrevista en el formulario individual "Información y calificación de la entrevista".

La plataforma tecnológica realizará el cálculo para obtener una nota por cada factor que se registrará automáticamente en este formulario individual, en el campo "calificación computada de la entrevista", que se reflejará en el reporte "Puntaje de evaluación de las pruebas psicométricas y entrevistas "; y en el reporte "Puntaje Final".

Luego de que el sistema calcule la calificación de los factores de la entrevista, el formulario individual "Información y calificación de la entrevista" deberá ser impreso y firmado por cada uno de los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición.

En este momento la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, ya tendrá registrado en el reporte "Puntaje de evaluación de las pruebas psicométricas y entrevistas " las calificaciones de todos los componentes del procedimiento de evaluación.

**Art. 34.-** Del Reporte "Puntaje de evaluación pruebas psicométricas y entrevistas".- Con las calificaciones obtenidas en las pruebas psicométricas u otros procedimientos para medir competencias conductuales y entrevistas, el sistema automáticamente calculará la nota o puntaje de evaluación de pruebas psicométricas y entrevistas de cada uno de los participantes sobre cien (100) puntos, calificación que se reflejará en el reporte "Puntaje de evaluación de pruebas psicométricas y entrevistas" que en este momento podrá ser consultado por las y los aspirantes ingresando al link del mismo nombre, utilizando su número de cédula o sus nombres y apellidos y ubicado en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec).

A fin de que las y los postulantes puedan ingresar oportunamente a realizar la consulta, tan pronto como el puntaje esté registrado, el sistema automáticamente enviará un correo electrónico de información a cada aspirante.

**Art. 35.-** De las apelaciones a las calificaciones de las pruebas psicométricas y la entrevista.- A las y los aspirantes que no estén de acuerdo con las notas obtenidas en las pruebas psicométricas u otros procedimientos para la evaluación, y entrevista, la plataforma tecnológica les permitirá presentar una apelación a través de la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), a través del link "Apelación".

La plataforma, únicamente, aceptará las apelaciones presentadas dentro del término de dos días hábiles, posteriores a la publicación del reporte "Puntaje de evaluación de pruebas psicométricas y



entrevistas".

En el caso de no haberse conformado el Tribunal de Apelaciones antes, se lo hará en este momento, de acuerdo al artículo 9 de esta norma, el mismo que resolverá conforme a lo establecido en el artículo 21 de esta norma. En el caso de haberse conformado para las apelaciones a otro procedimiento se pronunciará en el término de dos días hábiles contados a partir del vencimiento del período para presentar estas apelaciones, presentando el acta correspondiente a la UATH institucional, o quien hiciere sus veces. El resultado de las apelaciones se comunicará a través de la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) reporte "Resultado de apelaciones a las calificaciones de las pruebas psicométricas y la entrevista".

**Art. 36.-** De los empates.- En el caso de existir empates entre las y los aspirantes que obtuvieron los mejores puntajes de evaluación, considerando el resultado de las apelaciones que se hayan presentado, el empate se resolverá mediante una nueva entrevista que la realizará la autoridad nominadora o su delegado se realizará con el protocolo establecido en el artículo 32 de la presente norma, y se elaborará un acta en la que conste el resultado de la nueva entrevista la misma que será firmada por la autoridad nominadora o su delegado. Su decisión será definitiva e inapelable.

Nota: Artículo reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 37.-** Del resultado del procedimiento de evaluación, más apelación.- Con los resultados de las apelaciones descritas en el artículo 35 de esta norma, y en el caso de empates resueltos conforme indica el artículo anterior, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, con su clave realizará las actualizaciones que fueran del caso ya sea al formulario individual "Información y calificación de la entrevista" y/o al reporte "Puntaje de evaluación de pruebas psicométricas y entrevistas".

**Art. 38.-** De la conformación del puntaje final.- Para efectos de la conformación de la nota o puntaje final, el sistema automáticamente ponderará cada uno de los requerimientos de perfil del puesto, asignando un valor porcentual a cada uno de ellos de la siguiente manera:

Nota: Para leer Cuadro, ver Registro Oficial Suplemento 702 de 14 de Mayo de 2012, página 12.

Estos valores porcentuales se reflejarán en su equivalente en puntos sobre un total de 100, a los cuales se sumarán, de ser el caso, el puntaje adicional que por concepto de acciones afirmativas se otorgue.

**Art. 39.-** De las acciones afirmativas.- Al puntaje final conformado en la forma establecida en el artículo 38 de esta norma, el sistema sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas a que hubiere lugar. El puntaje por acciones afirmativas se sumarán únicamente a los puntajes finales de aquellos postulantes que cumplan con los requisitos para recibirlos y siempre que hubieran obtenido la calificación mínima del setenta (70) puntos en el puntaje final conforme lo siguiente:

a) Participación de personas con discapacidad y enfermedades catastróficas o quienes estén a cargo de estas.- En los concursos de méritos y oposición que efectúen las instituciones del Estado se declarará ganador o ganadora del mismo a aquella persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica que haya logrado un puntaje 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, o quien hiciere sus veces, quien emitirá su respectivo informe.

Asimismo, esta disposición será aplicable para los postulantes que tengan a cargo a una persona con discapacidad o enfermedad catastrófica dentro de su núcleo familiar, sea cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana, hijo o hija, siempre que demostrare mediante declaración juramentada que tiene a su cargo el cuidado de la misma.



Adicionalmente, a estas personas se las considerará dentro del porcentaje de personas con discapacidad o con enfermedad catastrófica respecto del total de las y los servidores y trabajadores de la institución.

Para ello se observará que:

a.1) Esta acción afirmativa se tomará hasta que la institución alcance, progresivamente, la proporcionalidad establecida en la Octava Disposición Transitoria de la Ley Orgánica del Servicio Público, esto es:

Año Porcentaje respecto al total de las y los servidores y trabajadores de la institución

2012 El tres por ciento (3%)  
2013 El cuatro por ciento (4%)

Una vez completado el porcentaje establecido en el cuadro anterior para cada año, para el caso de nombramiento, no se aplicarán las acciones afirmativas contempladas en este literal. Sin embargo, si por cualquier causa se disminuye el número de personas en las condiciones señaladas se recurrirá nuevamente a la acción afirmativa mencionada;

a.2) En el caso de que dos o más personas con discapacidad, enfermedad catastrófica o que se encuentren a cargo de estas superen los setenta (70) puntos en el puntaje final, se escogerá al mejor puntuado de estas;

a.3) En caso de que dos o más personas con discapacidad superen los setenta (70) puntos, se otorgará cinco (5) puntos adicionales sobre el puntaje 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; igual puntaje se otorgará a las personas con discapacidad mayores de edad, hijos de quienes perdieron la vida en el cumplimiento de esa labor;

a.4) Para el caso de la persona del núcleo familiar que está a cargo de otra con enfermedad catastrófica o discapacidad severa que le impida acceder a un puesto en la Administración Pública, esta disposición beneficiará solamente a una persona del mismo núcleo familiar. Se prohíbe que otros familiares puedan beneficiarse de la aplicación de las medidas señaladas.

De suscitarse el fallecimiento de la persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica se dejará de contar a su familiares, cónyuge o conviviente dentro del porcentaje anual correspondiente, sin embargo, mantendrá su puesto.

Los requisitos que deben presentarse para la aplicación de esta acción afirmativa son:

1. Para personas con discapacidad: Deben señalar esta particularidad dentro del formulario "Hoja de Vida" y contar con el respectivo carné expedido por el CONADIS.

2. Para personas con enfermedad catastrófica: Deben señalar esta particularidad dentro del Formulario Hoja de Vida" y contar con el diagnóstico médico correspondiente extendido o avalizado por un facultativo del IESS o de los centros de salud pública. Se considerarán enfermedades catastróficas únicamente aquellas que se encuentren catalogadas como tales por el Ministerio de Salud Pública.

3. Para la o el aspirante que forme parte del núcleo familiar de una persona con discapacidad o enfermedad catastrófica, sea cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, deberá:

3.1. Señalar este particular dentro del formulario "Hoja de Vida".

3.2. Elaborar una declaración juramentada ante notario público señalando que el familiar con discapacidad o enfermedad catastrófica se encuentra a su cargo.

3.3. Contar con el carné expedido por el CONADIS en el caso de discapacidad y tratándose de enfermedades catastróficas contar con el diagnóstico médico extendido o avalizado por un facultativo



del IESS o de los centros de salud pública.

La Unidad de Administración del Talento Humano será la responsable de remitir el listado de los ganadores que cumplan con la mencionada condición al Ministerio de Inclusión Económica y Social, y Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, para los fines pertinentes.

b) Participación de personas que hayan obtenido la calidad de héroes o heroínas.- A las personas que tengan la calidad de héroes o heroínas, reconocidas de conformidad con la ley, se les otorgará un puntaje adicional inicial equivalente al 10 por ciento del total del puntaje considerado en la prueba de conocimientos técnicos. Asimismo, en caso de ser ex combatiente se le otorgará un puntaje inicial equivalente al 5 por ciento del total del porcentaje considerado en la prueba de conocimientos técnicos.

c) De la aplicación de las acciones afirmativas del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural.- En aplicación del artículo 4 del Decreto Ejecutivo No. 60, publicado en el Registro Oficial No. 45, de 13 de octubre del 2009, con el cual se establece el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público concederán una puntuación adicional de cinco puntos (5) sobre la calificación obtenida en el puntaje final, siempre que previamente hayan obtenido por lo menos setenta (70) puntos.

Este beneficio tendrán aquellas ciudadanas y ciudadanos afroecuatorianos, indígenas y montubios que participen para optar por cualquier puesto, hasta que la institución alcance el porcentaje equivalente a la proporción de su población del total nacional en relación a la totalidad de la nómina institucional (servidoras/es y obreras/os), información proporcionada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos INEC que será publicada en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales [www.mrl.gob.ec](http://www.mrl.gob.ec).

La aplicación de esta disposición será exclusiva para las y los ciudadanos ecuatorianos por nacimiento;

d) Participación de emigrantes ex servidores públicos.- Para las y los ciudadanos ecuatorianos que fueron servidores públicos y que renunciaron a sus puestos por circunstancias personales que les obligaron a migrar y radicarse en el exterior por lo menos un año, de forma debidamente comprobada se observará un trato preferente para su reingreso a un puesto dentro de la misma institución pública a la que renunciaron, de conformidad con el artículo 23 literal j) de la LOSEP.

Para ello se les concederá una puntuación adicional de dos puntos (2) sobre el puntaje final, debiendo probar su calidad de migrante mediante la presentación de un certificado proporcionado por la Secretaría Nacional del Migrante y un certificado de la UATH que acredite la calidad de ex servidor; y,

e) Residentes de la provincia de Galápagos.- En aplicación del artículo 28 de la Ley Orgánica de Régimen Especial para la Provincia de Galápagos, en el caso de realizarse un concurso de méritos y oposición para ocupar un puesto vacante en las Islas, la o el aspirante que sea residente de las mismas y haya obtenido una calificación, que sin ser la mejor del concurso, pero si la mejor de entre los postulantes isleños, siempre que sea igual o superior al setenta (70) en el puntaje final, luego de que la institución reciba el informe favorable del Instituto Nacional de la Meritocracia, en el caso de las instituciones de la administración pública central o institucional, será declarado ganador del concurso, aún cuando existan postulantes con mejores calificaciones, pero no tengan residencia en el archipiélago.

Para acreditar su condición de residente de la mencionada provincia, deberá presentar la copia del carné de residencia permanente, otorgado por el organismo competente.

Los puntajes adicionales otorgados en los casos de los literales b), c), d) y e) de este artículo podrán ser acumulables.



Nota: Artículo reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 40.-** Reporte "Puntaje final".- En el reporte "Puntaje final" se registra el puntaje final conformado de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de esta norma y el puntaje adicional que por concepto de acciones afirmativas se hayan otorgado a los postulantes.

Una vez completo el reporte "Puntaje final" en la plataforma tecnológica ubicado en la página web, el sistema enviará un mensaje de información a las y los aspirantes a fin de que puedan ingresar con su número de cédula o nombre y apellido, para conocer las calificaciones obtenidas.

Este reporte listará a las y los aspirantes con sus respectivas calificaciones en orden descendente, desde la más alta puntuación hasta la más baja, mismo que deberá ser impreso y firmado por todos los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, manteniéndolo en custodia de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces.

En éste reporte se incluirá una comunicación solicitando que las o los aspirantes que se encuentren entre los cinco mejores puntuados, por cada puesto sometido a concurso, dentro de los tres días hábiles siguientes, a ésta comunicación, presenten copias a color de la cédula y papeleta de votación, y copias certificadas de los títulos de formación, certificados de capacitación, certificados que acrediten su experiencia, y más documentos que sustenten el cumplimiento de la descripción y perfil del puesto al cual postularon.

En el caso de encontrarse en concurso varias partidas para una misma denominación de puesto se considerarán como primeras o primeros finalistas para ocupar cada vacante a las y los postulantes que obtuvieron las mejores calificaciones del total de concursantes a una misma denominación de partida, iguales o superiores a setenta (70) puntos en el puntaje final.

Una vez concluido el componente del Mérito se pasará al componente de Oposición.

Nota: Artículo reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

#### Parágrafo Segundo De la Oposición

**Art. 41.-** De la Oposición.- La Oposición es el componente del concurso de méritos y oposición en el cual se recogen las eventuales impugnaciones presentadas por terceras personas respecto de las capacidades, aptitudes y méritos de las o los aspirantes para cada uno de los puestos vacantes, escogidos en un número de hasta cinco con más altos puntajes finales.

**Art. 42.-** De la publicación de la información de la o el aspirante con más alto puntaje final.- Una vez concluido el término, al siguiente día hábil, luego de concluir el período para la entrega de los originales o copias certificadas por Notario, por parte de las y los aspirantes con más altos puntajes finales, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, deberá analizar la información presentada y compararla con la información consignada en la "Hoja de Vida" determinando su correspondencia en un informe técnico que remitirá al Tribunal de Méritos y Oposición, en el cual se hará constar que la o el aspirante cumple o no con los requisitos de: ser mayor de 18 años, contar con la preparación académica y demás competencias exigibles para el puesto y haber sufragado cuando tenía la obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley.

Al mismo tiempo, la documentación presentada será escaneada y publicada en la plataforma tecnológica ubicada en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec). para que sea revisada por cualquier persona que desee presentar impugnaciones.



**Art. 43.-** De las impugnaciones.- La plataforma tecnológica permitirá presentar impugnaciones a las o los interesados, a través del link "Impugnación", ubicado bajo los documentos escaneados de cada uno de los cinco postulantes mejor puntuados.

Esta impugnación podrá realizarse durante dos días hábiles, posteriores a la publicación de la información señalada en el artículo anterior. Para este efecto las y los interesados en impugnar deberán adjuntar todas las pruebas de cargo que consideren necesarias.

Al finalizar este período, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, remitirá las impugnaciones y documentación de sustento al Tribunal de Méritos y Oposición. Este Tribunal dispondrá de dos días hábiles para analizar y, si fuera procedente, notificar mediante correo electrónico a la o el aspirante impugnado para que se presente dentro de los dos días hábiles subsiguientes, portando las pruebas de descargo.

Transcurridos los dos días hábiles señalados en el inciso anterior, el Tribunal resolverá la impugnación, decisión que será definitiva e inapelable y se registrará en el Acta de Oposición.

En el caso de que se probare .la impugnación y la o el aspirante no pueda desvirtuar con pruebas la misma, quedará descalificada o descalificado y el procedimiento de selección continuará con el siguiente mejor puntuado y así sucesivamente con las y los postulantes que superaron el procedimiento de evaluación con por lo menos el setenta (70) del puntaje final.

Si se presentaran impugnaciones relativas a la existencia de causales de impedimento legal para el ingreso y desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público y no se presenten las pruebas de descargo necesarias, el proceso de reclutamiento y selección continuará hasta su finalización. Sin embargo, esta información será remitida al Ministerio de Relaciones Laborales, a fin de que se realice la investigación y el control correspondiente y de comprobarse los hechos que fundamentan las impugnaciones presentadas, la o el servidor que hubiere sido posesionado, será destituido de su cargo previo el cumplimiento del debido proceso señalado en la LOSEP y su reglamento general.

**Art. 44.-** Del informe del Instituto Nacional de la Meritocracia.- La UATH institucional de las entidades de la administración pública central e institucional, una vez expedida la correspondiente Acta de Oposición y previo a la declaratoria de la o el ganador del concurso de méritos y oposición, remitirá al Instituto Nacional de la Meritocracia la siguiente documentación relativa al proceso de reclutamiento y selección:

1. Copias de documentos debidamente llenadas y firmadas de:
  - 1.1 Actas de conformación de los tribunales;
  - 1.2 Delegación de responsabilidades por parte de los miembros de los tribunales (de ser el caso);
  - 1.3 Acta resolutive de apelaciones (de ser el caso);
  - 1.4 Acta de oposición;
  - 1.5 Informe técnico de la UATH donde conste que la o el aspirante cumple con los requisitos del puesto;
  - 1.6 Pruebas de conocimientos técnicos rendidas por los aspirantes donde deben constar las preguntas, respuestas y calificación de los aspirantes mejor puntuados;
  - 1.7 Pruebas psicométricas rendidas por los postulantes con preguntas, respuestas y calificación de cada pregunta o de los registros correspondientes en caso de existir procedimientos adicionales de evaluación de competencias conductuales;
  - 1.8 Formulario de información y calificación de la entrevista;
  - 1.9 Cédula de ciudadanía y certificado de votación actualizado y de documentos de respaldo que certifiquen el cumplimiento de los requerimientos del perfil: instrucción formal, experiencia, logros alcanzados y capacitación;
  - 1.10 Certificación de que la partida presupuestaria individual se encuentra vacante y no está en litigio; y,
  - 1.11 Ejemplar de la página del periódico de amplia circulación local o nacional, donde conste la

convocatoria, con su fecha de publicación.

2Nota: Numeral derogado por Acuerdo Ministerial No. 120, publicado en Registro Oficial Suplemento 48 de 31 de Julio del 2013 .

3 Formato de prueba de conocimientos técnicos aplicada con preguntas, respuestas y calificación de cada respuesta;

4 Formato de pruebas psicométricas o descripción detallada de la realización de otros procedimientos de evaluación de competencias conductuales. Indistintamente de la metodología utilizada, se deberá incluir la correlación realizada entre las pruebas y las competencias conductuales evaluadas;

5 Registro de la información de la entrevista de cada postulante, en audio o video con audio;

6 En el caso de que el postulante se beneficie por acciones afirmativas se deberá adjuntar copias de:

6.1 Carné del CONADIS o del organismo competente;

6.2 Diagnóstico médico correspondiente extendido o avalizado por un facultativo del IESS o de Ministerio de Salud Pública;

6.3 Declaración juramentada ante notario público que el familiar con discapacidad o enfermedad catastrófica se encuentra a cargo del aspirante;

6.4 Certificación del Ministerio de Defensa Nacional para quienes hubieren obtenido la calidad de ex combatientes efectivos que hayan enfrentado un conflicto armado;

6.5 Certificación del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social para quienes hubieren obtenido la calidad de héroes y heroínas;

6.6 Certificación que acredite la calidad de emigrante por la Secretaría Nacional del Migrante; y,

6.7 Carné de residencia permanente emitido por el Consejo de Gobierno de Galápagos.

Las instituciones que cuenten con los medios tecnológicos necesarios, podrán remitir la información que antecede al Instituto Nacional de la Meritocracia en medio magnético.

El Instituto Nacional de Meritocracia emitirá su informe dentro de los 5 días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la información mencionada. Cuando los procesos de selección y reclutamiento enviados por las instituciones superen las 500 vacantes por institución, el Instituto Nacional de la Meritocracia emitirá sus informes dentro de los 30 días.

Nota: Artículo reformado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. ....**- De la verificación del Instituto Nacional de la Meritocracia.- En las instituciones de la administración pública central e institucional y dependientes de la Función Ejecutiva, el Instituto Nacional de la Meritocracia podrá en el desarrollo del concurso, en cualquiera de sus etapas verificar el cumplimiento de la presente norma y demás disposiciones legales pertinentes, estando facultados para hacer conocer sus observaciones al Tribunal de Méritos y Oposición y a la autoridad nominadora Institucional.

Nota: Artículo agregado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. ....**- De la omisión de documentos.- Si faltare algún documento de la información remitida por la UATH institucional, ésta podrá completar los documentos en un término de hasta 3 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación del Instituto Nacional de la Meritocracia. Se suspenderá el término que recurre hasta que se presenten los documentos faltantes.

Nota: Artículo agregado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. ....**- De los procesos del Instituto Nacional de la Meritocracia.- Para los procesos de



reclutamiento y selección en los cuales el Instituto Nacional de la Meritocracia sea la institución requirente de personal, el Ministerio de Relaciones Laborales verificará y controlará el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente norma.

Nota: Artículo agregado por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 45.-** 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 contenga los puntajes finales alcanzados, declarará ganadora o ganador del concurso a la o el aspirante que haya obtenido el mayor puntaje final conforme esta norma y haya sido declarado idóneo para el ejercicio del puesto público. Además, solicitará a la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, la preparación del informe técnico de todo el proceso selectivo establecido en el artículo 67 de la LOSEP, a fin de notificar a la autoridad nominadora, para que dentro de máximo de tres días hábiles posteriores a esta notificación, realice la designación pertinente.

Para que las entidades de la administración pública central e institucional procedan con la declaratoria de ganador o ganadora del concurso, deberán contar previamente con el informe favorable del Instituto Nacional de la Meritocracia.

Posteriormente, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, deberá:

- a) Publicar en la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal la designación del ganador del proceso de reclutamiento y selección y los nombres de las y los aspirantes que están dentro de los tres mejores puntuados; y,
- b) Comunicar, por correo electrónico, a la o el ganador del concurso.

Nota: Literal a) sustituido por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**Art. 46.-** Declaratoria de concurso desierto.- El Tribunal de Méritos y Oposición declarará desierto un concurso de méritos y oposición, para un puesto vacante, por las siguientes razones:

- a) Cuando en la convocatoria para cada puesto vacante se presenten menos de tres postulantes;
- b) Cuando se presentaren tres o más postulantes, y ninguno de los tres cumplan con los requisitos del perfil del puesto;
- c) Cuando no existieran aspirantes que obtengan por lo menos setenta puntos (70) sobre cien puntos (100) en la prueba de conocimientos técnicos;
- d) Cuando ninguno de las o los aspirantes obtenga en el puntaje final una calificación mínima de setenta (70) puntos;
- e) Cuando ninguno de los postulantes sobrepasare la oposición;
- f) En las instituciones de la administración pública central e institucional, cuando no obtenga el informe favorable, del Instituto Nacional de la Meritocracia; y,
- g) Por presentarse irregularidades en cualquiera de las etapas del proceso de reclutamiento y selección, por la falta de cumplimiento de formalidades y, requisitos técnicos y por falta de formalidades, requisitos y procedimientos establecidos en la LOSEP, su Reglamento General y esta norma.

En el caso de declararse desierto el concurso para un puesto vacante se deberá realizar un nuevo proceso selectivo, cuya convocatoria deberá efectuarse en un máximo de quince días contados a partir de la declaratoria de desierto. Si la UATH institucional, o quien hiciera sus veces, no observare la presente disposición, recibirá la sanción administrativa respectiva, sin perjuicio de dar inmediato cumplimiento con el inicio del nuevo proceso selectivo.

En el caso del literal a) se podrá evitar la declaratoria de desierto siempre y cuando la institución obtenga autorización escrita por parte del Ministerio de Relaciones Laborales de continuar el

concurso con un solo aspirante. El Ministerio de Relaciones Laborales para emitir su autorización, comprobará previamente la falta de demanda y la debida justificación que la institución realice.

#### Sección 4.

#### De la Expedición del Nombramiento Provisional de Prueba

**Art. 47.-** De los resultados del Proceso de Selección y la presentación de documentos.- Una vez declarada la o el ganador del concurso de méritos y oposición, a través de la correspondiente acta final, se le solicitará que dentro de los 3 días hábiles subsiguientes presente la documentación que se enumera:

1.- Certificado actualizado a la fecha de no tener impedimento legal para el ingreso y desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual comprenderá:

- 1.1. No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos.
- 1.2. No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público.
- 1.3. No encontrarse en interdicción civil, no ser deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta.
- 1.4. No haber sido sancionado con destitución por delitos de cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento ilícito y en general por defraudación y mal manejo de fondos y bienes públicos.
- 1.5. No haber sido condenado por delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación.
- 1.6. No haber recibido directa o indirectamente créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente.

En caso de encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, legalmente exigibles, y si previo a la expedición de su nombramiento ha suscrito un convenio de pago, señalar en la declaración patrimonial juramentada el detalle de la deuda con el convenio de pago suscrito, domicilio y residencia.

2.- Declaración juramentada en la que conste no encontrarse incurso en ninguna causal legal de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público, prevista en la LOSEP y el ordenamiento jurídico vigente, la cual se hará constar en la respectiva acción de personal.

3.- Presentar la correspondiente declaración patrimonial juramentada ante Notario en la que constará:

- 3.1. Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias.
- 3.2. Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias.
- 3.3. Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.

Para el caso de las personas extranjeras legalmente residentes, por al menos 5 años, y ganadoras de concursos de méritos y oposición se solicitará la autorización de trabajo para una institución específica y demás documentos determinados en la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

A la o el aspirante con discapacidad o que tenga a su cargo una persona en esta condición y que pertenezca a su núcleo familiar, sea cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, se exigirá la presentación del respectivo carné expedido por el CONADIS o la declaración juramentada realizada ante Notario Público de que se encuentra a cargo de esta, según corresponda.



Deberán presentar una certificación emitida por el Ministerio de Defensa aquellas personas, que en aplicación de las acciones afirmativas, se les otorgó puntos adicionales por tener la calidad de ex combatientes efectivos que hayan enfrentado un conflicto armado, o tengan una discapacidad adquirida a consecuencia del levantamiento de campos minados o manipulación de artefactos explosivos en cumplimiento de misiones de seguridad ciudadana, o por ser hija o hijo de quien perdió la vida en servicio de la seguridad ciudadana.

En los casos de las y los aspirantes que sufran de una enfermedad catastrófica o que tengan a su cargo una persona de su núcleo familiar que por esa condición esté impedido de acceder a un puesto en la Administración Pública, sea cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, se exigirá la presentación de una declaración juramentada realizada ante Notario Público acerca de su condición y que se encuentra al cuidado de la misma, si corresponde, y original o copia certificada por Notario del diagnóstico de un facultativo de los centros de salud pública o del servicio médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.

De igual manera si la ganadora o ganador percibe el Bono Joaquín Gallegos Lara o de Desarrollo Humano, deberá presentar la documentación de respaldo que acredite haber renunciado y haber dejado de percibir el Bono Joaquín Gallegos Lara, siempre y cuando haya sido acreedor al porcentaje de acciones afirmativas o sea considerada dentro del porcentaje de personas con discapacidad o enfermedad catastrófica.

En caso de que la o el aspirante tenga logros o reconocimientos académicos, laborales, deportivos o artísticos tendrá que entregar a la UATH institucional una comprobación fehaciente de dicho logro.

**Art. 48.-** 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 artículo 188 del Reglamento General a la LOSEP. Para ello se utilizará el formulario establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

**Art. 49.-** Desistimiento de la o el ganador.- En el caso de que la o el ganador del concurso no presentare los documentos señalados en el artículo 47 de esta norma, no aceptare el nombramiento o no se presentare en la institución para posesionarse, dentro de tres días hábiles, contados a partir de la fecha de registro del nombramiento el Tribunal de Méritos y Oposición declarará ganadora o ganador del concurso a la o el aspirante que haya obtenido el segundo mayor puntaje final, y así sucesivamente, siempre y cuando la calificación de la persona que haya obtenido el siguiente mejor puntaje sea igual o mayor al puntaje final mínimo establecido en esta norma de setenta (70) puntos.

El subsiguiente aspirante con mayor puntaje deberá posesionarse del puesto vacante dentro de los siguientes diez días hábiles.

**Art. 50.-** De la posesión e inicio del Período de Prueba.- Una vez emitido el correspondiente nombramiento provisional de prueba a favor de la ganadora o el ganador del concurso y posesionado este o esta en su respectivo puesto, se iniciará el período de prueba de tres meses en caso de ingreso al servicio público y, de máximo seis meses en caso de ascenso de una servidora o servidor de conformidad con lo establecido en el artículo 17 literal b.5) de la LOSEP. Este hecho será obligatoriamente registrado en el SIITH.

La evaluación dentro del período de prueba estará sujeta a las disposiciones contenidas en la Norma del Subsistema de Evaluación del Desempeño emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales. No se emitirá ningún nombramiento permanente si la o el servidor no fue previamente evaluado.

El Instituto Nacional de la Meritocracia y el Ministerio de Relaciones Laborales, conforme el ámbito de sus competencias, monitoreará la realización de las evaluaciones del personal en período de



prueba, cuya responsabilidad será de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces.

## Sección 5.

### De la Inducción

**Art. 51.-** De la inducción.- La inducción en un puesto del servicio público constituye el conjunto de políticas, acciones y mecanismos a través de los cuales la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, facilita la adecuada vinculación de la o el servidor a su puesto de trabajo.

**Art. 52.-** Planeación y ejecución de la inducción.- La inducción a un puesto del servicio público se realizará durante el primer mes de labor de la o el nuevo servidor, conforme al calendario que establezca la UATH institucional, o quien hiciere sus veces para el efecto; y, en el caso de puestos ocupados por personas con discapacidad, este tiempo podrá ser de hasta dos meses. Esta inducción será realizada tanto para las personas que ingresan al servicio público, como para las y los servidores que asciendan.

La inducción considerará los siguientes aspectos:

#### 1.- Aspectos Específicos:

1.1 Presentación a la o el servidor ante las autoridades institucionales y sus nuevos compañeros.

1.2 Inducción general, compuesta por:

- a) Introducción al Servicio Público;
- b) Introducción a la Identidad Institucional; y,
- c) Políticas de Gestión del Talento Humano.

1.3 Inducción específica del área, que comprende:

- a) Estructura y gestión del área de trabajo; y,
- b) Actividades e indicadores del puesto de trabajo.

1.4 Entrenamiento específico técnico, cuyo objetivo es brindar:

- a) Conocimientos pecíficos del servicio público aplicados en el puesto de trabajo; y,
- b) Herramientas institucionales aplicadas en el puesto de trabajo.

1.5 Medición de la inducción, en la que se medirá el aprendizaje del servidor al finalizar el proceso de inducción.

2.- Aspectos Generales: que corresponde a los siguientes eventos que deberán coordinarse con el Ministerio de Relaciones Laborales, para la realización de los mismos:

2.1 Taller de estrategias de buen servicio en el sector público.

2.2 Talleres de Motivación y Autoestima y de Relaciones Humanas.

3.- Otros eventos considerados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Los temas y herramientas específicas utilizadas durante el proceso de inducción, serán regulados a través del instrumento técnico que emita el Ministerio de Relaciones Laborales para dicho fin.

Para el caso de las y los servidores con discapacidad, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, deberá prever año a año el incremento en la provisión de apoyos técnicos, tecnológicos y adaptaciones de los instrumentos de información necesarios para el ejercicio de las respectivas funciones en condiciones de equidad respecto a las y los demás servidores.



A efectos de control, el Ministerio de Relaciones Laborales, observará el cumplimiento de los correspondientes períodos de inducción.

## Sección 6.

### De los Ascensos

**Art. 53.-** De los ascensos.- Los ascensos se efectuarán exclusivamente para las y los servidores que hayan ganado el respectivo concurso de méritos y oposición, realizado conforme al procedimiento establecido en esta norma.

**Art. 54.-** Del período de prueba de una o un servidor ascendido.- En el caso del puesto que dejare vacante una o un servidor que asciende, por efecto de ser declarado ganadora o ganador de un concurso de méritos y oposición dentro de una misma institución, podrá ser llenado provisionalmente mientras la o el servidor ascendido cumpla con el período de prueba y obtenga el nombramiento permanente conforme lo establece la LOSEP, su Reglamento General y esta norma.

La o el servidor que ascendiere mediante concurso de méritos y oposición estará sujeto a período de prueba y de no cumplir con la calificación de satisfactorio, muy bueno o excelente en la evaluación correspondiente regresará a ocupar el puesto anterior con la misma remuneración correspondiente a este puesto. Mientras dure el período de prueba del servidor ascendido no podrá ocuparse de manera definitiva el puesto ni suprimirse el mismo.

El puesto de la o el servidor ascendido podrá ser llenado mediante un nombramiento provisional y en el evento de que la o el servidor de carrera no superare el período de prueba referido, la o el servidor con nombramiento provisional cesará en sus funciones.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.- RESPONSABILIDAD.-** El incumplimiento de esta norma por parte de las instituciones del Estado señaladas en el artículo 3 de la LOSEP será comunicado inmediatamente por el Ministerio de Relaciones Laborales a la autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que se determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar, entre las que se encuentran la destitución de quien ingresó al servicio público de forma irregular y de la autoridad o servidor que permitió el hecho.

La o el servidor que permita el ingreso o ascenso de personas en el servicio público, sin que se haya efectuado el respectivo concurso de méritos y oposición, omitiendo las normas técnicas que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales incurrirá en responsabilidades administrativas, civiles y penales sin perjuicio de otras acciones que determine la Contraloría General del Estado.

La responsabilidad civil por el daño patrimonial que se cause a la institución implica también la devolución de todas las remuneraciones, ingresos complementarios y beneficios indebidamente pagados por parte de la servidora o servidor que ingresó irregularmente y de ser el caso, en forma solidaria, entre los servidores que permitieron este hecho.

Para el caso de las instituciones de la Función Ejecutiva que no dieran cumplimiento a las disposiciones de la presente norma, el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de los informes motivados de gestión intervendrá en las UATH institucionales, o quienes hicieran sus veces y establecerá la devolución de los valores pagados conforme a la Décima Séptima Disposición General de la LOSEP.

**SEGUNDA.- DESCONCENTRACION DE FUNCIONES.-** En las instituciones del Estado comprendidas en el ámbito de la LOSEP, en donde se haya desconcentrado funciones o delegado competencias de la administración del sistema informático integrado del talento humano del servicio público, los responsables de las unidades o procesos se sujetarán a lo establecido en la presente norma.



**TERCERA.- CRITERIO DE APLICACION.-** En los casos de duda que surgieren de la aplicación de la presente norma, el Ministerio de Relaciones Laborales absolverá las consultas conforme lo determina el artículo 51 literal i) de la LOSEP.

**CUARTA.- DESIGNACION DIRECTA.-** Son de designación directa los puestos de libre nombramiento y remoción, los de período fijo, aquellos llenados conforme el literal b.1) al b.4) del artículo 17 de la LOSEP, los contratos de servicios ocasionales, así como el personal con contrato para laborar en proyectos a mediano y largo plazo. Para todas estas posiciones se deberá reunir los requisitos exigidos para cada puesto en el manual de puestos institucional o el manual de puestos genéricos, según sea el caso, lo que se debe establecer mediante la revisión y verificación de los documentos presentados.

Para el caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora previo informe motivado de la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, solicitará la respectiva autorización del Ministerio de Relaciones Laborales, observando la normativa que se emita para el efecto.

La UATH institucional, o quien hiciere sus veces, receptorá las postulaciones de trabajo y emitirá un informe sobre el cumplimiento de requisitos por parte de cada aspirante. Opcionalmente, se podrá aplicar esta norma para su selección.

A petición de la autoridad nominadora de las instituciones del Estado, el Instituto Nacional de la Meritocracia podrá efectuar los concursos de méritos y oposición para aquellos puestos ubicados en el nivel jerárquico superior. La intervención que dicha entidad efectúe se realizará de conformidad con el proceso y mecanismos señalados en la presente norma. La utilización de estos mecanismos para la selección de servidoras y servidores que ocuparán puestos de libre nombramiento y remoción no les generará estabilidad laboral.

**QUINTA.- DE LAS DISPOSICIONES DE SELECCION DE PERSONAL EN REGIMENES ESPECIALES.-** El ingreso y ascenso de los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Comisión de Tránsito del Ecuador se regirá por sus respectivas leyes y disposiciones y subsidiariamente por las políticas, procedimientos y directrices establecidos en la LOSEP, su Reglamento General y esta norma. Igual procedimiento se observará para las y los docentes amparados en la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la carrera de la Función Judicial y el personal de la Carrera Diplomática del Servicio Exterior.

**SEXTA.-Nota:** Disposición derogada por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 ..

**SEPTIMA.- PARTIDAS SUJETAS A FALLOS JUDICIALES.-** No se podrá iniciar un proceso selectivo para el puesto ocupado por un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido hasta que exista sentencia ejecutoriada del órgano judicial competente. Únicamente se podrá ocupar la partida a través de un nombramiento provisional, de conformidad con el artículo 17 literal b.1) de la LOSEP, para lo cual no es necesario un concurso de méritos y oposición, debido a que no está ingresando a la carrera del servicio público; sin embargo, la o el candidato deberá cumplir con los requisitos determinados en la descripción y el perfil del puesto a ocupar.

Una vez que exista sentencia ejecutoriada de terminación del proceso y en el caso que se determine que la partida queda vacante, esta se llenará mediante el respectivo concurso de méritos y oposición, conforme las disposiciones de esta norma.

**OCTAVA.- GLOSARIO.-** Para los efectos de aplicación de la presente norma entiéndase como se anota a continuación los siguientes términos abreviados y sus correspondientes definiciones:



- a) Baremos.- Los haremos constituyen escalas de valores que sirven de base para evaluar datos o características de un conjunto de personas o cosas, cuyas series, ordenadas o niveles se establecen en contextos poblacionales específicos, en este caso, en referencia a nuestras poblaciones ecuatorianas;
- b) CONADIS.- Consejo Nacional de Discapacidades. Institución del sector público con ámbito nacional que dicta políticas, coordina acciones, ejecuta e impulsa investigaciones en el área de discapacidades;
- c) Manual de Puestos Genéricos.- Refiérase al manual de descripción, valoración y clasificación de puestos genéricos que integran los procesos habilitantes de asesoría y apoyo de las instituciones del Estado. Su fundamento se encuentra en el artículo 172 del Reglamento General a la LOSEP;
- d) Manual de Puestos Institucional.- Refiérase al manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional. Su fundamento se encuentra en el artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP;
- e) Procesos agregadores de valor.- También conocidos como específicos, principales, productivos, de línea, de operación, de producción, institucionales, primarios, claves o sustantivos. Son responsables de generar el portafolio de productos y/o servicios que responden a la misión y objetivos estratégicos de la institución;
- f) Procesos habilitantes de asesoría.- Su finalidad es asesorar y fortalecer con sus conocimientos especializados a los demás procesos (agregadores de valor, gobernantes y habilitantes de apoyo) en el momento que estos requieran;
- g) Procesos habilitantes de apoyo.- Permiten que los demás procesos se ejecuten. Su función es proveer y administrar los recursos facilitando todo lo necesario para la operatividad de los otros procesos y de sí mismos, y con ello, facilitando el cumplimiento de la organización;
- h) SIITH.- Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones. Es el sistema informático de gestión proveído de manera gratuita por el Ministerio de Relaciones Laborales, a las instituciones del Estado con la finalidad de que cuenten con un software de gestión fácil, rápido y práctico para la aplicación de las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General y la normativa expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales; e,
- i) UATH.- Unidad de Administración del Talento Humano. Es el órgano al interior de la institución responsable de la gestión del talento humano, de las remuneraciones y de los ingresos complementarios, así como la aplicación de las disposiciones establecidas en la LOSEP, su Reglamento General y la normativa expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales.

**NOVENA.- MECANISMOS PARA LA PARTICIPACION DE LAS Y LOS ECUATORIANOS MIGRANTES EN EL EXTERIOR.-** Con el objeto de buscar la reinserción laboral de las y los ecuatorianos migrantes en el exterior, el Ministerio de Relaciones Laborales conjuntamente con la Secretaría Nacional del Migrante SENAMI establecerán estrategias de difusión y publicidad en el exterior de los procesos de reclutamiento y selección para ocupar puestos de carrera en el servicio público, con el fin de contar con una participación amplia de las y los ciudadanos ecuatorianos en estado de movilidad.

De igual manera promoverán en las instituciones del Estado la utilización de mecanismos tales como entrevistas mediante video conferencias y pruebas a distancia debidamente monitoreadas, para que las y los ecuatorianos residentes en el exterior puedan rendir las pruebas y entrevistas, en el país en el que se encuentren. Inclusive, estas se podrán realizar desde sus propios hogares y/o a través de la estructura montada por la SENAMI, utilizando la Red de Casas Ecuatorianas en el exterior.

En caso de que las instituciones o dependencias del Estado en el Ecuador, que se encuentren realizando procesos de reclutamiento y selección, no cuenten con la infraestructura y tecnología necesaria para facilitar la participación de las y los ecuatorianos en el exterior, podrán solicitar que se les facilite para este proceso las instalaciones del Ministerio de Relaciones Laborales ubicadas dentro de su circunscripción territorial.

**DECIMA.- DEL SISTEMA INFORMATICO INTEGRADO DEL TALENTO HUMANO Y REMUNERACIONES - SIITH.-** Las instituciones del Estado sujetas al ámbito de aplicación de la



LOSEP cumplirán obligatoriamente con las disposiciones que determine el Ministerio de Relaciones Laborales para su integración al Sistema Informático Integrado de Talento Humano y Remuneraciones y del módulo correspondiente que permita la aplicación del procedimiento, directrices y herramientas del proceso de reclutamiento y selección.

**DECIMA PRIMERA.- DE LOS INSTRUMENTOS DISEÑADOS POR EL INSTITUTO NACIONAL DE LA MERITOCRACIA.-** Las instituciones del Estado para la realización de pruebas y entrevistas obligatoriamente aplicarán toda clase de instrumentos, procedimientos y políticas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, fundamentados en los estudios e investigación del Instituto Nacional de la Meritocracia.

**DECIMA SEGUNDA.-**Nota: Disposición derogada por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

**DECIMA TERCERA.- DE LAS CONSIDERACIONES EN LA PARTICIPACION EN LAS PRUEBAS Y ENTREVISTAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ENFERMEDADES CATASTROFICAS.-** En el caso de contarse con personas con discapacidad o enfermedades catastróficas durante el desarrollo de las pruebas de conocimientos técnicos, pruebas psicométricas y entrevistas la institución aplicará los medios conducentes a fin de garantizar una participación en igualdad de condiciones.

Para ello, facilitará el apoyo técnico, tecnológico y adaptaciones de los instrumentos necesarios, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de cada institución, en los términos de esta norma y de las que emita el Ministerio de Relaciones Laborales para el efecto. Asimismo se considerará la asignación a tiempos mayores para cada actividad.

**DECIMA CUARTA.-** A fin de garantizar y ampliar un conocimiento pleno de la ciudadanía de los concursos de méritos y oposición del Magisterio, Servicio Exterior, profesionales de la salud, y de las y los docentes universitarios, la institución que auspicia el concurso deberá colgar la información general del mismo en el portal de Socio Empleo [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) con un link que dirija a los usuarios interesados en participar en el concurso a la respectiva página web institucional con la finalidad de aumentar y transparentar la difusión del concurso; no obstante aquello, el proceso de concurso se lo realiza conforme a lo estipulado en las leyes y normativa que los rige.

**DECIMA QUINTA.- DOCUMENTACION.-** En ningún proceso de reclutamiento y selección se podrá exigir la presentación de documentos adicionales a los previstos en la LOSEP, su reglamento general y la presente norma.

**DECIMA SEXTA.- DEL PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL MEDICO, ODONTOLOGO, OBSTETRICES, PSICOLOGOS CLINICOS ENFERMERAS, TECNOLOGOS MEDICOS DE LOS SERVICIOS DE SALUD PUBLICA, PROFESIONALES EN QUIMICA Y FARMACIA, BIOQUIMICA Y FARMACIA Y QUIMICA QUE LABORAN EN LOS LABORATORIOS Y FARMACIAS DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y PROFESIONALES MEDICOS.-** A fin de guardar concordancia con las disposiciones establecidas en el artículo 228 de la Constitución de la República, el artículo 51 literal a) de la LOSEP y el artículo 178 de su Reglamento General, las instituciones del Estado que realicen procesos de reclutamiento y selección de personal para puestos de médicos, odontólogos, obstetras, psicólogos clínicos, enfermeras, tecnólogos médicos de los servicios de salud pública, profesionales en Química y Farmacia, Bioquímica y Farmacia y Química que laboran en los laboratorios y farmacias, los profesionales médicos, y demás profesionales de los servicios de salud, se seguirá el procedimiento, lineamientos y mecanismos establecidos en la norma emitida para el efecto. Las convocatorias iniciarán oficialmente a través de la invitación que se publicará en la página web institucional y/o en un periódico de amplia circulación local o nacional; y, en ella deberá constar el número de cargos a convocarse.

Nota: Disposición reformada por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .



Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 934 de 16 de Abril del 2013 .

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.- APLICACION EXCEPCIONAL DE LA NORMATIVA DE DESCRIPCION, VALORACION Y CLASIFICACION DE PUESTOS.-** Por excepción y hasta que la institución cuente con el respectivo manual de puestos institucional emitido de conformidad con la normativa vigente, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces elaborará la descripción y el perfil del puesto materia de la convocatoria, aplicando las políticas, procedimientos e instrumentos técnicos derivados de la Norma del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público, descripción y perfil que será remitida al Ministerio de Relaciones Laborales para su conocimiento y aprobación.

Las instituciones del Estado podrán realizar procesos de selección bajo estas condiciones hasta el 31 de diciembre de 2014, luego de lo cual, quedarán suspendidos los concursos de méritos y oposición en las instituciones que no cuenten con su respectivo manual de puestos institucional legalmente aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

La institución del Estado que no cuente con su respectivo manual de puestos institucional aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales y convoque a concursos de méritos y oposición en fechas posteriores a las establecidas en esta disposición incurrirá en responsabilidades a que hubiere lugar, de conformidad con lo señalado en la Décima Séptima Disposición General de la LOSEP.

Nota: Inciso segundo reformado por Acuerdo Ministerial No. 120, publicado en Registro Oficial Suplemento 48 de 31 de Julio del 2013 .

**SEGUNDA.- CONSIDERACION EXCEPCIONAL PARA CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES POR MAS DE CUATRO AÑOS EN LA MISMA INSTITUCION.-** De conformidad con lo establecido en la Séptima Disposición Transitoria de la LOSEP, por esta única ocasión, las y los servidores que a la fecha de publicación de la Ley Orgánica del Servicio Público mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años de manera ininterrumpida, en la misma institución pública, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos ocasionales, ingresarán a la carrera del servicio público en el mismo nivel remunerativo que venían percibiendo, previo un concurso interno de méritos y oposición que se realizará en cada institución y dentro de las unidades administrativas en las que vienen laborando.

Para la realización del concurso de méritos y oposición interno se observará las siguientes etapas:

a) Preparación del Proceso de Reclutamiento.- En esta etapa se levantará la información de las y los servidores sujetos a las disposiciones excepcionales establecidas, así como la planificación del concurso interno de méritos y oposición y la descripción de los puestos.

Para ello, la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, deberá:

a.1 Emitir un informe técnico en el cual se indique a las y los servidores que se encuentran amparados dentro de las disposiciones excepcionales establecidas en la LOSEP y su Reglamento General, su tiempo de contratación ininterrumpida en la misma institución, las posiciones y el tiempo de los contratos establecidos, sus remuneraciones, incluyendo la última y las evaluaciones del desempeño obtenidas. Este informe estará sujeto a la aprobación de la autoridad nominadora, evaluación y control del Instituto Nacional de la Meritocracia en la administración pública central, institucional y dependiente y el Ministerio de Relaciones Laborales y Contraloría General del Estado para el resto de instituciones;

a.2 Realizar la planificación y elaborar el cronograma general del concurso de méritos y oposición interno; y,

a.3 Elaborar las bases del concurso observando el perfil y las actividades descritas en el último contrato de servicios ocasionales firmado al 6 de octubre de 2010;



b) Convocatoria Interna.- Una vez determinado las y los servidores que se encuentran amparados dentro de las disposiciones excepcionales se debe realizar una difusión institucional del concurso de méritos y oposición, utilizando para ello la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), la cartelera y página web institucional. Únicamente, podrán participar en los concursos internos las o los servidores que se encuentren amparados por estas eventualidades, para el mismo puesto de trabajo que venían ostentando al 6 de octubre del 2010 y, con la misma remuneración.

La UATH institucional, o quien hiciere sus veces, establecerá la fecha de entrega de estas postulaciones, dentro de la misma institución. Las y los servidores que no postularen no serán incluidos dentro del concurso interno.

Las UATH institucionales de las instituciones de la administración pública central e institucional enviarán los procesos de selección al Instituto Nacional de la Meritocracia, previo a otorgar el respectivo nombramiento;

Nota: Incluida Fe de Erratas a los literales a) y b), publicada en Registro Oficial 738 de 4 de Julio del 2012 .

c) Concurso de Méritos y Oposición Interno.- En esta etapa se realizará el concurso de méritos y oposición interno. El mismo contendrá los siguientes componentes: el Mérito.-

c.1.1 Postulación.- Consiste en la recepción de hojas de vida llenas electrónicamente a través del portal de Socio Empleo, impresas y entregadas conjuntamente con las copias certificadas ante Notario de los documentos que sustenten su perfil para la verificación y análisis;

c.1.2 Evaluación y Selección.- En esta parte se desarrollarán pruebas de conocimientos y competencias técnicas y entrevistas, conforme el siguiente desglose:

- Pruebas de conocimientos y competencias técnicas que tendrán una valoración de cuarenta (40) puntos.
- Entrevistas técnicas que tendrán una valoración de sesenta (60) puntos.

El puntaje para superar el componente de Evaluación del concurso de méritos y oposición interno será de setenta sobre cien (70/100) puntos, mismo que incluirá la puntuación adicional establecida en el segundo inciso de la Séptima Disposición Transitoria del Reglamento a la LOSEP;

c.2 Oposición.- En esta parte se recogen las eventuales impugnaciones presentadas respecto de las capacidades, aptitudes y méritos de las personas que fueron evaluadas favorablemente. La recepción y el trámite de Oposición será realizado por un Tribunal de Méritos y Oposición establecido, de conformidad con los artículos 41 al 43 de esta norma, y el cual declarará la idoneidad de la o el servidor. La o el servidor que obtuviere el mínimo establecido en el literal c.1.2) de la presente Disposición Transitoria, y que haya sido declarado idóneo por el Tribunal de Méritos y Oposición correspondiente, será declarado ganadora o ganador del concurso de méritos y oposición interno;

c.3 Revisión por parte del INSTITUTO NACIONAL DE LA MERITOCRACIA.- Solamente las instituciones de la administración pública central, institucional y dependiente deberán remitir la siguiente información a fin de solicitar el informe correspondiente al Instituto Nacional de la Meritocracia previo a la declaratoria de ganadora o ganador del concurso interno:

c.3.1 El informe técnico referido en el literal a.1 de la presente Disposición Transitoria;

c.3.2 Las actas del proceso de selección de personal, debidamente llenados y firmados por la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, o el Tribunal de Méritos y Oposición, según corresponda;

c.3.3 Copias certificadas por la institución de las actas del procedimiento de Verificación de Postulaciones, de puntaje mínimo para pruebas de conocimientos y competencias técnicas, de Evaluación, y de Oposición;

c.3.4 Modelos de los exámenes de conocimientos técnicos, pruebas psicométricas y entrevistas; y,

c.3.5 Copias certificadas por la institución de los exámenes rendidos por las y los aspirantes o



registros en audio y/o video de sus respuestas en las pruebas y entrevistas realizadas;

d) Las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la LOSEP, en forma posterior a la evaluación, deberán crear los puestos que serán ocupados por las y los servidores que aprueben el concurso de méritos y oposición interno para que obtengan su nombramiento permanente, los mismos que deberán ser cubiertos con la asignación presupuestaria de la institución sin que esto implique incremento en la masa salarial; y,

e) Expedición del nombramiento.- A la o el servidor que fuere declarado ganador del concurso de méritos y oposición interno se le extenderá el nombramiento definitivo, de conformidad con la Séptima Disposición Transitoria de la LOSEP. Previo a su posesión se observará lo determinado en el artículo 5 de la LOSEP y artículo 47 de esta norma. La o el ganador del concurso interno no se sujetará al período de prueba y a partir de su posesión ingresará a la carrera del servicio público.

Por la naturaleza excepcional de este proceso selectivo y, dado el tiempo en el ejercicio de sus actividades, la o el ganador del concurso interno no se le aplicará el período de inducción establecido en el artículo 189 del Reglamento de la LOSEP y en la presente norma.

Finalmente, se establece un plazo de ciento ochenta días (180) contados a partir de la publicación de la presente norma en el Registro Oficial, para que realicen las creaciones de partidas necesarias y los concursos de méritos y oposición para cada uno de los puestos, de conformidad con la Séptima Disposición Transitoria del Reglamento General de la LOSEP.

**TERCERA.- DE LA TRANSICION AL SISTEMA INFORMATICO INTEGRADO DEL TALENTO HUMANO Y REMUNERACIONES - SIITH.-** Hasta que las instituciones del Estado se encuentren integradas al SIITH continuarán utilizando los formularios de acciones de personal emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales para el registro de movimientos de personal establecidos en el artículo 21 del Reglamento General a la LOSEP, incluidos los nombramientos provisionales o definitivos señalados en el artículo 17 de la LOSEP y artículo 17 del mencionado reglamento.

La UATH institucional, o quien hiciera sus veces, conforme las directrices emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá la obligación de registrar los nombramientos señalados y los contratos de servicios ocasionales remitiendo mensualmente dicha información a esta Cartera de Estado.

**CUARTA.- DE LA AUTORIZACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA MERITOCRACIA.-** En aplicación del Decreto Ejecutivo No. 737, publicado en el Registro Oficial No. 441, de 5 de mayo del 2011, las entidades de la administración pública central e institucional que previo a la vigencia de la presente norma, iniciaron procesos de reclutamiento y selección, y aún no declaren los respectivos ganadores, se les reconocerá los procesos llevados adelante con la norma anterior, pero deberán, obligatoriamente, obtener el informe favorable del Instituto Nacional de la Meritocracia antes de realizar la declaratoria de ganador del concurso de méritos y oposición.

**QUINTA.- DE LAS PRUEBAS PSICOMETRICAS Y TECNICAS.-** Hasta que el Instituto Nacional de la Meritocracia determine las baterías para pruebas psicométricas y pruebas técnicas a utilizarse para los procesos de reclutamiento y selección, estas se continuarán realizando, exclusivamente, sobre la base de haremos ecuatorianos, conforme lo determinan los artículos 25 al 29 de la presente norma.

Estas baterías serán obligatorias para la realización de los procesos de reclutamiento y selección en el servicio público.

**SEXTA.-** Los concursos de méritos y oposición efectuados para cubrir puestos vacantes iniciados con anterioridad a la expedición de la presente norma continuarán desarrollándose hasta su conclusión, siempre y cuando hayan seguido los lineamientos y el procedimiento establecido en la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal publicada en Registro Oficial 155 de 15 de Junio del 2011.



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Una vez que el Instituto Nacional de la Meritocracia tenga implementado el Sistema Tecnológico de Evaluación de Conocimientos Técnicos, la UATH institucional, utilizará el sistema informático para subir los bancos de preguntas respectivos hasta la conformación progresiva del banco nacional de pruebas.

Nota: Disposición dada por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

SEGUNDA.- La presente reforma se aplicará a todos los concursos vigentes, cuyos procesos no hayan superado las pruebas de conocimientos técnicos.

Nota: Disposición dada por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

TERCERA.- El Ministerio de Relaciones Laborales, en el término de 5 días contados desde la fecha de publicación del presente Acuerdo en el Registro Oficial, procederá a expedir la codificación de la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal.

Nota: Disposición dada por Acuerdo Ministerial No. 226, publicado en Registro Oficial Suplemento 859 de 28 de Diciembre del 2012 .

## DISPOSICION REFORMATORIA

UNICA.- En la Disposición General Séptima del Reglamento para el reclutamiento y selección de profesionales de la salud de las instituciones del Estado contempladas dentro del ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, publicada en el Registro Oficial No. 659, del 12 de marzo del 2012 , en el cuadro que hace referencia a la Oposición, donde dice: "artículos 31 al 33" deberá decir: "artículos 41 al 43.

## DISPOSICIONES DEROGATORIAS

PRIMERA.- Se deroga expresamente el segundo inciso de la Disposición General Séptima del Reglamento para el reclutamiento y selección de profesionales de la salud de las instituciones del Estado contempladas dentro del ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, publicada en el Registro Oficial No. 659, del 12 de marzo del 2012 . En lo demás, esta norma seguirá vigente.

SEGUNDA.- Se deroga expresamente el Acuerdo Ministerial No. MRL-2011-00142, publicado en la Edición Especial del Registro Oficial No. 155, de 15 de junio del 2011 .

Artículo Final.- El presente acuerdo ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 20 de abril del 2012.

f.) Richard Espinosa Guzmán, B.A., Ministro de Relaciones Laborales.