

**Instructivo para**  
**Concurso de Méritos y Oposición de**  
**Jefe Distrital de Talento Humano**  
**y Jefe Distrital de Asesoría Jurídica**

**Objetivo:**

El objeto de este Instructivo, es establecer el procedimiento que permita seleccionar a la persona más idónea entre las y los aspirantes para ocupar un puesto público, ya que, de conformidad al Art. 4 de la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, todo proceso de reclutamiento y selección de personal para puesto protegidos por la carrera del servicio público deberán realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición.

**Generalidades:**

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en el Art. 65 el cual especifica que el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El concurso de méritos y oposición se llevará a acabo 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). (Art. 4 de la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal)

**1.- Pasos previos:**

De conformidad al Art. 11 literal d) de la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal en el cual especifica que se procederá a la preparación del proceso de reclutamiento y selección, siendo así se elaborará un banco de preguntas de conocimientos técnicos necesarios para la ejecución de las funciones propias de los puestos sujetos a concurso, que serán mantenidas con el carácter de reservado.

Para el cumplimiento de lo anteriormente citado, el banco de preguntas de conocimientos técnicos con sus respectivas respuestas será entregado a la Dirección Nacional de Carrera Profesional Educativa para el posterior ingreso al Sistema de Evaluación en Línea.

**2. - Bases del Proceso Selectivo:**

Una vez realizados los pasos previos la Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces, ingresará a la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal, en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) y elaborará las Bases del Concurso utilizando el link "Bases del Concurso de Méritos y

Oposición” (Art. 12 de la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal).

En tal virtud la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio de Educación proporcionará las bases del Concurso de Méritos y Oposición, en donde consta la siguiente información:

- Partida Presupuestaria
- Denominación del Puesto
- Grado y grupo ocupacional
- Remuneración mensual unificada
- Unidad administrativa
- Lugar de trabajo
- Instrucción formal
- Experiencia
- Capacitación
- Competencias técnicas del puesto
- Competencias conductuales

### **3.- Convocatoria**

Con fundamento en las Bases del Proceso Selectivo, la Unidad de Administración de Talento Humano 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).

Luego de preparada la convocatoria la Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces, será la responsable de su difusión, los medios de difusión serán

- La plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales, ingresando a través de la página [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec), de publicación electrónica inmediata.
- La página web institucional, misma que deberá tener un link que dirija a las y los aspirantes exclusivamente a la plataforma tecnológica anteriormente mencionada.
- Publicaciones en el periódico de mayor circulación local o nacional utilizando el reporte “Anuncio de prensa de convocatoria” que será generado por la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec).

### **4.- 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 ubicada en la página [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) y completar electrónicamente el formulario “Hoja de Vida”, el mismo que será enviado vía electrónica hasta la fecha máxima fijada en la convocatoria.

Cada postulante podrá aplicar simultáneamente hasta un máximo de tres puestos de aquellos que fueron materia de la convocatoria, por ningún concepto se procesarán postulaciones presentadas fuera de la plataforma tecnológica administrada por el

Ministerio de Relaciones Laborales o fuera de períodos de tiempo determinados en la convocatoria.

Los aspirantes que pasaren satisfactoriamente la fase de verificación de postulaciones a la fase de evaluación, deberán presentar como requisito para rendir las pruebas técnicas el certificado original de no impedimento legal para el ingreso y desempeño de un puesto, cargo o función en el sector público.

### **5.- Conformación del Tribunal de Méritos y Oposición:**

El Tribunal de Méritos y Oposición es el encargado de conocer los reportes de verificación de las postulaciones, conocer los 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:

- ✓ La autoridad nominadora o su delegado, quien lo presidirá
- ✓ Quien ejerza la Dirección o responsable de la unidad a la que pertenece el puesto vacante
- ✓ Quien ejerza la Dirección o responsable de la unidad de administración del talento humano o su delegado, o quien hiciere sus veces

La Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces, antes de dar inicio al componente de mérito, convocará al Tribunal de Méritos y Oposición, el cual quedará conformado con la firma del acta correspondiente.

### **6.- Méritos**

Consiste en el análisis, verificación y medición de las competencias que ostentan los aspirantes y se efectuará a través de los siguientes procedimientos:

- ✓ Verificación de Postulaciones
- ✓ Evaluación

#### **6.1.- Verificación Automática y Manual 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.

Posteriormente la Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces, realizará la verificación manual de la información ingresada y presentará un listado de los postulantes que cumplen con el perfil mínimo requerido en la convocatoria, así como también el formulario “Verificación de Postulaciones” mismo que se ubica en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec).

El reporte “Verificación de Postulaciones” deberá imprimirse y firmarse por parte del responsable de la unidad de administración de talento humano o quien hiciere sus veces y de los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición.

#### **Apelaciones a la Verificación de Postulaciones**

Las apelaciones presentadas por los aspirantes que no superaron la verificación de postulaciones, serán presentadas a través de la plataforma tecnológica y serán presentadas dentro de los dos días hábiles posteriores a la notificación del procedimiento de verificación.

En tal virtud se conformará mediante acta el Tribunal de Apelaciones el cual resolverá las apelaciones presentadas por los aspirantes a los resultados de verificación de postulaciones, calificación de pruebas de conocimientos técnico; o puntaje de evaluación de las pruebas psicométricas y la entrevista.

Una vez resueltas las apelaciones, el Tribunal de Apelaciones comunicará inmediatamente a la unidad de administración de talento humano o quien hiciere sus veces, misma que dará a conocer los resultados a los aspirantes a través de la plataforma tecnológica, en el reporte "Reporte de apelaciones a la verificación de postulaciones".

## 6.2.- Evaluación

La evaluación comprenderá las siguientes fases y porcentajes:

- ✓ Pruebas de conocimiento y competencias técnicas – 50%
- ✓ Pruebas psicométricas – 15%
- ✓ Entrevista – 35%

FACTORES DE CALIFICACIÓN	PUNTOS	PESO DE LA NOTA FINAL (%)
<b>EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS (50,0%)</b>		
<b>Puntaje mínimo 35,0% (70 puntos)</b>		
Conocimientos generales	25 puntos	50,0%
Conocimientos específicos	75 puntos	
<b>EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA (15,0%)</b>		
Pruebas Psicométricas	30 puntos	15,0%
<b>ENTREVISTA TÉCNICA (35,0%)</b>		
Instrucción Formal Requerida	6 puntos	35,0%
Experiencia	6 puntos	
Capacitación	6 puntos	
Competencias Técnicas	23 puntos	
Competencias Conductuales	29 puntos	
<b>TOTAL</b>		<b>100,0%</b>

**Pruebas de conocimiento y competencias técnicas:** Estas pruebas evalúan el nivel de conocimiento técnicos inherentes al perfil de un puesto descrito en las bases del

proceso. Incluirán aspectos de carácter práctico y su calificación será sobre cien (100) puntos que equivalen al cincuenta (50%) por ciento del puntaje final.

El resultado de las pruebas técnicas será registrado en el formulario “Calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos” el cual se encuentra ubicado en la plataforma tecnológica.

El reporte “Calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos” deberá ser impreso y firmado por el responsable de la unidad de administración de talento humano o quien hiciere sus veces y entregado al tribunal de Méritos y Oposición.

**Apelación al puntaje de pruebas de conocimientos técnicos**

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 de Apelaciones comunicará inmediatamente a la unidad de administración de talento humano o quien hiciere sus veces, misma que dará a conocer los resultados a los aspirantes a través de la plataforma tecnológica, en el reporte “Resultado de apelaciones a las calificaciones de 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, podrán continuar con las pruebas psicométricas.

**Pruebas Psicométricas:** Estas pruebas, definidas previamente en las bases del proceso, servirán para medir las competencias conductuales necesarias para el puesto, mismas que se calificarán sobre treinta puntos (30) que equivaldrán al quince (15%) del puntaje final, las mismas que se rendirán en no más de un día laborable.

Los resultados de las pruebas psicométricas serán registrados en el formulario “Puntaje de evaluación de las pruebas psicométricas y entrevistas” y en el reporte “Puntaje Final” mismos que se ubican en la plataforma tecnológica.

**Entrevistas técnicas:** Tendrán una valoración de setenta (70) puntos que equivaldrán al treinta y cinco (35%) por ciento del puntaje final.

Los factores a ser valorados en la entrevista son:

- ✓ Instrucción formal requerida (6 puntos – 3%)
- ✓ Experiencia (6 puntos – 3%)
- ✓ Capacitación (6 puntos – 3%)
- ✓ Competencias técnicas (23 puntos – 11,5%)
- ✓ Competencias conductuales (29 puntos – 14,5%)

El Tribunal de Méritos y Oposición llenará el formulario “Información y calificación de la entrevista” por cada uno de los postulantes.

La plataforma tecnológica realizará el cálculo para obtener una nota por cada factor que se registrará automáticamente 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”.

**Nota:** Actuarán como veedores del desarrollo de la entrevista técnica quienes la autoridad nominadora delegue para este fin.

### **Apelaciones a las calificaciones de las pruebas psicométricas y la entrevista**

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

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”.

### **7.- Oposición**

La oposición es el componente de méritos y oposición en el cual se recogen las eventuales impugnaciones presentadas por terceras personas al respecto de las capacidades, aptitudes y méritos de los aspirantes, escogidos de hasta cinco con más altos puntajes finales.

La plataforma tecnológica permitirá presentar impugnaciones a los interesados, a través del link “impugnaciones”, ubicado bajo los documentos escaneados de cada uno de los cinco postulantes mejor puntuados, estas podrán realizarse durante dos días hábiles, posteriores a la publicación de la información en la página web [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec). Para este efecto los interesados en impugnar deberán adjuntar todas las pruebas de cargo que consideren necesarias.

Transcurridos dos días hábiles posteriores a la presentación de las impugnaciones, el Tribunal de Méritos y Oposición resolverá la impugnación, decisión que será definitiva e inapelable y se registrará en el Acta de Oposición.

### **8.- Declaratoria del ganador del concurso**

El Tribunal de Méritos y Oposición elaborará el “Acta Final” que contenga los puntajes finales alcanzados, declarará ganador del concurso al aspirante que haya obtenido el mayor puntaje final.

La declaración del ganador del concurso deberá contar previamente con el informe favorable del Instituto Nacional de Meritocracia.

Posteriormente la Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces, deberá:

- ✓ Publicar en la plataforma tecnológica la designación del ganador del concurso y los nombres de los aspirantes que obtuvieron los mejores puntajes finales, hasta en un número de cinco.
- ✓ Comunicar, por correo electrónico, al ganador del concurso.

### **7.- Expedición del Nombramiento Provisional de prueba**

Una vez presentada toda la documentación constante en el Art. 47 de la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, la



máxima autoridad o su delegado, emitirá el nombramiento provisional de conformidad con lo establecido en el Art. 188 del Reglamento General de la LOSEP.

Posterior a la emisión del nombramiento provisional al ganador del concurso, se iniciará el período de prueba de tres meses en caso de ingreso al servicio público.

## 8.- Consideraciones finales

**Aplicación de las acciones afirmativas del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural:** En la aplicación del artículo 4 del Decreto Ejecutivo No. 60, publicado en el Registro Oficial No. 45, de 13 de Octubre de 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 de cinco puntos (5) sobre la calificación obtenida en el puntaje final, siempre que previamente hayan obtenido por lo menos setenta (70) puntos.

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

Este instructivo ha sido elaborado en base a la normativa legal siguiente:

- La Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, la cual se encuentra en vigencia a partir del 20 de abril de 2012.
- Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento.

Se recomienda realizar el concurso de méritos y oposición basándose a las normativas referidas.

**Nota:** Se deberá realizar el concurso de méritos y oposición apegándose a las normativas referidas, en donde se detalla el proceso completo.

Elaborado por: Daniela Patiño