

CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



INDICE

INDICE 2

INTRODUCCIÓN 3

DEFINICIÓN DE BUENA PRÁCTICA 3

OBJETIVOS 3

 General 4

 Específicos 4

NORMATIVA 5

METODOLOGÍA BUENAS PRÁCTICAS 6

 1.- Revisión de normativas, procedimientos, instructivos 6

 2.- Desarrollo Mesas de Trabajo 7

CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS 8

 Concursos de Méritos y Oposición: Pasos Previos 9

 Concursos de Méritos y Oposición: Convocatoria 13

 Concursos de Méritos y Oposición: Mérito 15

Concursos de Méritos y Oposición: Oposición 16

 Concursos de Méritos y Oposición: Acciones Afirmativas y Respaldo de Información 19

Concursos de Méritos y Oposición: Declaratoria de Ganador 19

 Contratos Ocasionales/Nombramiento Provisionales: Requerimiento de Personal 22

 Contratos Ocasionales/Nombramiento Provisionales: Convocatoria 23

 Contratos Ocasionales/Nombramiento Provisionales: Evaluación candidatos 23

 Contratos Ocasionales/ Nombramientos Provisionales: Informe Final / Cierre de proceso 24

GLOSARIO 26

INTRODUCCIÓN

La elaboración del Catálogo de Buenas Prácticas para el Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal surge de la necesidad de difundir los criterios técnicos, prácticos y éticos que guían el buen hacer profesional en el subsistema de reclutamiento y selección de personal, previniendo errores o falencias en cada uno de los componentes que conforman tanto los concursos de méritos y oposición, el reclutamiento y selección ocasional o provisional.

El presente catálogo sirve como herramienta de orientación y ayuda a los/las responsables del proceso de reclutamiento y selección de personal adaptando estos criterios a circunstancias concretas a la hora de actuar dentro del proceso. Además contiene la descripción de los formatos necesarios para su ejecución, con la finalidad de que la/el lector comprenda mejor el tema utilizando un lenguaje simple, claro y directo para poner en práctica las buenas prácticas desarrolladas.



DEFINICIÓN DE BUENA PRÁCTICA

Una **Buena Práctica** es un proceso que una vez ejecutado ha generado resultados positivos en determinados aspectos y representa una guía eficiente a quienes desean emprender acciones en una etapa o fase concreta del subsistema de reclutamiento y selección de personal; se la puede considerar como una alternativa para solucionar o minimizar los diversos problemas e inconvenientes generados, que impiden avanzar y lograr los objetivos planteados, las buenas prácticas se pueden considerar como una adecuada planificación de tareas que sirven para resolver contrariedades desde una perspectiva innovadora y empírica, al igual que permite optimizar y aumentar la eficiencia de procesos ya establecidos.

OBJETIVOS



General

- Fortalecer el subsistema de reclutamiento y selección de personal a través del diseño y aplicación de herramientas técnicas, metodológicas e instrumentos para el mejoramiento y optimización de la gestión pública.



Específicos

- Apoyar la gestión de las unidades de administración de talento humano, dentro del desarrollo del subsistema de reclutamiento y selección de personal.
- Identificar las acciones más adecuadas que sirvan para resolver los inconvenientes que se presenten dentro del subsistema de reclutamiento y selección de personal.
- Resaltar y compartir las buenas prácticas que aporten a la mejora del subsistema de reclutamiento y selección de personal.



NORMATIVA

- Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial Nro. 449, de 20 de octubre de 2018, y sus reformas dadas hasta el 14 de febrero de 2018.
- Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 294, de 6 de octubre de 2010 y sus reformas dadas hasta la ley vigente del 05 de febrero de 2018.
- Código del trabajo, publicado en Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005, hasta su última modificación del 06 de abril del 2018.
- Reglamento General a la LOSEP, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 418, hasta el reglamento vigente del 11 de enero del 2018.
- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, emitida con Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2014-0222, publicada en el Suplemento de Registro Oficial Nro. 383, de 26 de noviembre del 2014 y sus reformas dadas con los Acuerdos Nro. MDT-2015-007; MDT-2015-046; MDT-2015-177; y, MDT-2015-0230, publicados en los Registros Oficiales Nro. 427, 467, Suplemento del Registro Oficial Nro. 562; y, 619, de 29 de enero, 26 de marzo, 11 de agosto, 30 de octubre del 2015 y 31 de enero del 2018 de manera respectiva.
- Norma para la aplicación de la disposición transitoria Undécima a la Ley Orgánica del Servicio Público, expedida mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0192, publicado en el Registro Oficial 149 de 28 de diciembre del 2017.

Además de la normativa general, se deberá tener en cuenta la normativa específica que resulte de la aplicación legal según la realidad y situación particular de cada institución en referencia al subsistema de reclutamiento y selección de personal.

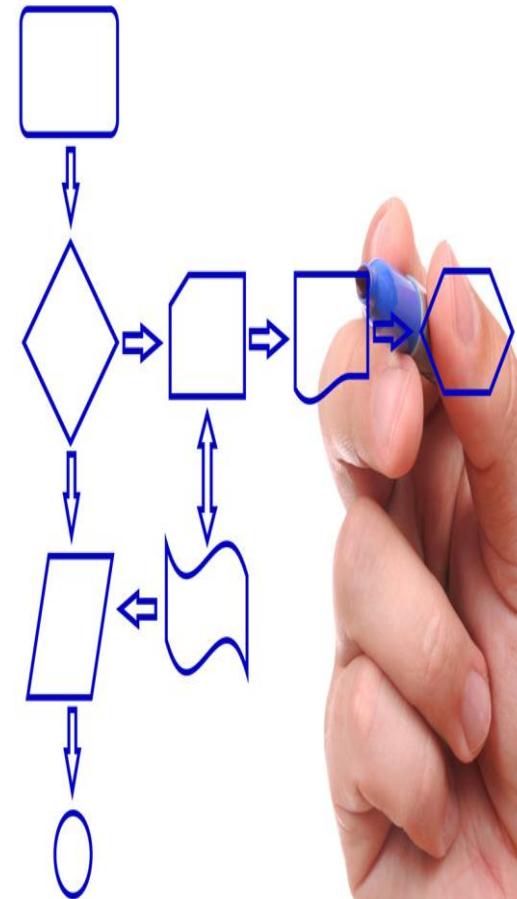
METODOLOGÍA BUENAS PRÁCTICAS

Para el desarrollo del presente Catálogo se utilizaron varias fuentes de información, sobre las cuales se analizaron y se revisaron los siguientes puntos:

1.- Revisión de normativas, procedimientos, instructivos

De la revisión de normativas, procedimientos e instructivos inherentes al Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, se identificó que cada institución desarrolla diversas prácticas en los procesos selectivos por lo cual el Ministerio del Trabajo con el fin de unificar criterios en el desarrollo del proceso, ha emprendido el desarrollo del catálogo a fin de tener eficacia en los procesos de selección de personal.

La recopilación de la información de normativas, procedimientos, instructivos, experiencias y aplicación de las buenas prácticas en instituciones públicas y empresas privadas, permitieron presentar datos verídicos y eficaces en diversos contextos con la intención de vincular al subsistema de reclutamiento y selección de personal; por lo cual se sugiere tomar en cuenta las actividades presentes en cada una de las etapas y sub-etapas del proceso, desde la identificación de las necesidades de contratación hasta la incorporación del personal en la institución, ya sea con la modalidad de contratos ocasionales, nombramientos provisionales o nombramiento permanentes por medio de concursos de méritos y oposición.



2.- Desarrollo de Mesas de Trabajo

2.1 Selección de entidades con base en los registros de la Dirección de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano.

2.2 Conformación de las mesas de trabajo.

2.3 Definición del alcance, finalidad de las mesas de trabajo y metodología específica a aplicarse.

2.4 Entrega de la “Matriz de Priorización” para las mesas de trabajo, donde se enumeró las buenas prácticas ya existentes, recomendaciones y dudas inherentes al subsistema.

2.5 Selección de moderador de grupo, para la socialización los asistentes, determinando los diversos criterios acorde a la realidad particular de cada institución.

2.6 Análisis y validación de la aplicabilidad de criterios; considerando las áreas de mejora para la consolidación de datos para la elaboración del catálogo, revisando los siguientes aspectos:

- Fase/Etapa del Subsistema de Selección de Personal.
- Dudas frecuentes
- Recomendaciones
- Buenas Prácticas

2.7 Clasificación y priorización de las buenas prácticas incorporadas en el catálogo; descripción de la fase o etapa del proceso de selección de personal e incorporación de acciones correctoras.

2.8 Inclusión de recomendaciones sobre contratos ocasionales, nombramientos provisionales y nombramientos permanentes (Concursos de Méritos y Oposición).





CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Concursos de Méritos y Oposición

Concursos de Méritos y Oposición: Pasos Previos

1. Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Las instituciones del Estado inician los procesos de concursos de méritos y oposición sin conocer la normativa ni el manejo de la plataforma tecnológica del MDT.

Buena Práctica: Capacitación previa al inicio de un concurso de mérito y oposición, para la designación de Administrador de concurso y entrega de claves de acceso a la plataforma tecnológica del MDT.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Unidades de Talento Humano con conocimientos en el desarrollo de concursos de méritos y oposición.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Las Unidades de Administración de Talento Humano deberán solicitar al Ministerio del Trabajo con al menos 8 días de anticipación una capacitación sobre la aplicación de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal y el manejo de la plataforma tecnológica del MDT.

2. Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: No existe un análisis del perfil del puesto por parte de la unidad requirente y la de Talento Humano para la definición de las competencias técnicas que deben ser registradas en la plataforma tecnológica del MDT. La ausencia de acuerdos de confidencialidad en los expedientes de los concursos de méritos y oposición. La poca o ninguna socialización sobre los lineamientos para la elaboración y desarrollo del banco de preguntas y la estructura correcta de las preguntas y respuestas, produce

constantes errores, provocando que exista un alto número de apelaciones a la prueba de conocimientos técnicos, ocasionando inclusive la declaratoria de concursos desiertos.

Buena Práctica: El administrador se reúne con el responsable o delegado de la unidad a la que pertenece el puesto sujeto a concurso de méritos y oposición, para suscribir el acuerdo de confidencialidad, revisar el perfil del puesto y definir las competencias técnicas relevantes para el registro del perfil del puesto en la plataforma tecnológica del MDT, y a su vez se le proporciona los lineamientos para una correcta elaboración de los bancos de preguntas.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Mejor comunicación entre las áreas involucradas en los concursos de méritos y oposición.
- Disminución de apelaciones a la prueba técnica y declaratoria de concursos desiertos.
- Minimiza errores en el registro de la información en las bases de concursos
- Fomenta los principios determinados en el art. 177 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

Recomendación para su implementación

- La UATH institucional deberá elaborar un instructivo estableciendo los lineamientos de los concursos de mérito y oposición, para conocimiento de todos los involucrados en el Subsistema de Selección de Personal (suscripción e importancia de documentos, determinación de competencias técnicas más relevantes y elaboración de banco de preguntas).

3. Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: En ocasiones surgen inconvenientes al momento de declarar desierto o ganador de un concurso de méritos y oposición, debido que muy pocas UATH institucionales realizan la socialización de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, no se proporciona ningún tipo de material de apoyo como refuerzo para el desarrollo de los concursos, lo que provoca que exista una alta probabilidad para la declaratoria de concursos desiertos.

Buena Práctica: El administrador de concursos se reúne previo a la publicación de la convocatoria con los miembros de los tribunales de méritos y oposición, apelaciones, técnicos entrevistadores y personal que brinde apoyo al administrador del concurso para capacitarlo en la aplicación de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, para explicar cada una de las funciones y responsabilidades.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Experticia en la aplicación de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Capacitar en la aplicación de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal a los miembros del tribunal de méritos y oposición, tribunal de apelación, entrevistadores y demás actores que participen del proceso, entregando el material de apoyo necesario.

4.- Origen de la buena práctica ¿Porque surgió?: Cambios continuos de actas de conformación de los tribunales o miembros entrevistadores y retrasos en la ejecución de las actividades para las cuales fueron designados; estos inconvenientes se han dado debido a

la ausencia por renunciadas, vacaciones o comisiones de servicio, lo que ha ocasionado retrasos en el desarrollo del proceso e inclusive la declaratoria de concursos desiertos.

Buena Práctica: Previo a la publicación de la convocatoria el administrador notificará a los miembros de los tribunales y técnicos entrevistadores el cronograma establecido para la ejecución del concurso y su intervención en las distintas etapas a fin de prevenir la ausencia de los miembros o técnicos.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Participación de manera más activa por parte del personal miembros de tribunales o entrevistadores.
- Cumplimiento de cronogramas establecidos en los concursos, sin reprocesos por cambios en la fase.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Antes de dar inicio a un concurso de méritos y oposición, sugerir a las autoridades que para la designación de los tribunales de preferencia sean servidores de naturaleza permanente que puedan participar en todo el proceso de acuerdo a los cronogramas establecidos.

5. Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Desconocimiento del proceso de concursos de méritos y oposición por parte del personal que apoya al administrador de concursos, causando equivocaciones en el desarrollo del proceso.

Buena Práctica: La UATH institucional elabora un manual de aplicación de normativa y manejo de la plataforma tecnológica del MDT, con las consultas realizadas a la Dirección de Meritocracia y Vinculación del

Talento Humano, para los servidores involucrados en los concursos de méritos y oposición, con el fin de minimizar errores en el desarrollo de los concursos, además de poseer los formatos necesarios para el desenvolvimiento del proceso selectivo.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Contar con un manual informativo para capacitación y apoyo del personal de talento humano en la aplicación de la normativa así como del uso operativo de la plataforma tecnológica del MDT.
- Personal capacitado y con experticia en la aplicación de la normativa así como del uso operativo de la plataforma tecnológica del MDT.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Socialización del manual de aplicación a todo el personal de apoyo en los concursos.

6.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: El desconocimiento por parte de las/los postulantes sobre el desarrollo de un proceso de concurso de méritos y oposición, provoca su descontento, aduciendo vulneración de derechos y transparencia, lo cual genera apelaciones y denuncias a los procesos selectivos.

Buena Práctica: Se publica en la página web institucional una guía del desarrollo de un concurso de méritos y oposición, así como el proceso de aplicación para los ciudadanos interesados en aplicar al mismo.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Contar con una guía del desarrollo de un concurso de méritos y oposición, así como el proceso de aplicación para que la ciudadanía pueda participar o aplicar en un concurso de manera

confiable lo cual permitirá revisar el estado/etapas y evidenciar la transparencia de los procesos.

- Disminución en el número de apelaciones y denuncias por parte de los postulantes.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- La guía deberá permanecer en la página web institucional en un apartado que sea visible y de rápido acceso para la ciudadanía.

7.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: El postulante a un concurso de méritos y oposición en cumplimiento de la Disposición Transitoria Undécima, no actualiza su hoja de vida previa a una postulación asumiendo que este proceso es responsabilidad de la UATH institucional.

Buena Práctica: La UATH institucional previo a la convocatoria para un proceso en cumplimiento de la Disposición Transitoria Undécima, informa a los servidores que es responsabilidad de cada postulante la actualización y veracidad de la información consignada en la hoja de vida en la red socio empleo, previo a la postulación a un concurso en cumplimiento de la Disposición Transitoria Undécima.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Postulantes con información actualizada en su hoja de vida, de acuerdo a lo requerido por el perfil del puesto sujeto a concurso de méritos y oposición en cumplimiento de la Disposición Transitoria Undécima.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se debe realizar este proceso de apoyo sin alterar los principios de transparencia, equidad y difusión.

8.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: El personal que ejecuta el concurso no posee un criterio técnico y sustentado al momento de realizar la verificación al mérito, provocando vulneración a los derechos de los postulantes, denuncias al proceso e inclusive la declaratoria de procesos desiertos.

Buena Práctica: Previo a la convocatoria de un concurso de méritos y oposición, se desarrolla reuniones de trabajo con el equipo de concursos de la UATH y el tribunal de apelaciones, para realizar un análisis de los perfiles de los puestos sujetos a concursos con base en el “Reglamento de armonización de la nomenclatura de títulos profesionales y grados académicos que confieren las instituciones de educación superior del Ecuador” expedido por el Consejo de Educación Superior-CES, a fin de homologar criterios para la verificación del mérito según la normativa legal vigente.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Disminución de apelaciones por errores en la verificación del mérito.
- La verificación del mérito y las apelaciones se realizan de manera eficiente y eficaz ya que existe una guía de cómo proceder en cada caso.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se debe realizar un acta de homologación de criterios donde se detalle cada caso y como proceder de acuerdo a un consenso por parte de todo el equipo de concursos apoyados en la normativa legal vigente. Esta acta debe ser suscrita por todos los integrantes del equipo de trabajo de ejecución de concursos y el Responsable de Talento Humano o quien hiciere sus veces.

9.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Las UATH institucionales al no mantener un adecuado control de las planificaciones de concursos, han generado retrasos en la ejecución de los mismos en fechas y logística, inclusive provocando que los nombramientos provisionales pierdan vigencia, declaración de procesos desiertos y reiteradas re-planificaciones.

Buena Práctica: La UATH institucional elabora una matriz con las planificaciones vigentes que se encuentran registradas en la plataforma tecnológica del MDT, con la identificación de los códigos socio empleo (CSE) y partidas, con el fin de tener un control adecuado de fechas de inicio de concursos, y a su vez la vigencia de los nombramientos provisionales.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Control apropiado de las fechas de lanzamiento de los concursos de méritos y oposición.
- Mejorar la logística para cada fase del proceso.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá informar mensualmente el estado de las planificaciones de los concursos para que no exista ningún llamado de atención por parte de los entes de control.

10.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: En ocasiones al realizar los cronogramas no se considera que algunas etapas de un concurso de méritos y oposición requieren más días por la alta operatividad que presentan, por lo que, al momento del desarrollo de las mismas, el tiempo es limitado y se requiere extensión de cronograma.

Buena Práctica: La UATH institucional de acuerdo a su capacidad operativa establece los cronogramas para los concursos de méritos y oposición considerando que la logística en puestos de apoyo será mayor que en puestos agregadores de valor.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Control apropiado de cada una de las etapas del proceso del concurso de méritos y oposición.
- Optimizar tiempos dentro de cada fase de los concursos.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Tener una matriz comparativa de tiempos utilizados por cada etapa de concurso por tipo de puesto, lo cual permitirá identificar las etapas críticas de cada concurso de méritos y oposición.

Concursos de Méritos y Oposición: Convocatoria

1.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Las UATH Institucionales crean una sola convocatoria con todos los puestos sujetos a concurso durante todo el año fiscal, lo que provoca que los candidatos solo puedan postularse a una vacante en el año.

Buena Práctica: La UATH realiza un análisis por tipo de puestos, a fin de crear convocatorias de acuerdo al tipo de puesto, a fin de tener mayor número de participantes cualificados para llenar la vacante.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Mayor número de postulantes cualificados para llenar una vacante.
- Mayores posibilidades de seleccionar al mejor candidato para cada puesto.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se recomienda generar convocatorias de acuerdo al análisis por tipo de puestos, respetando la planificación anual.

2.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Las UATH Institucionales notifican mediante correo electrónico sobre el proceso de inicio del concurso en cumplimiento de la Disposición Transitoria Undécima, por lo cual en ocasiones los servidores que se encontraban fuera de la institución no se enteraban del inicio del proceso.

Buena Práctica: La UATH institucional notifica sobre el inicio del concurso en cumplimiento de la Disposición Transitoria Undécima a

cada uno de los postulantes, mediante varios medios a fin de que puedan postularse al proceso.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Todos los servidores tendrán conocimiento del proceso selectivo, evitando reclamos o denuncias.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se recomienda mantener actualizados los datos de contacto de los servidores que van a participar en el proceso de cumplimiento de la Disposición Transitoria Undécima, a fin de tener una difusión exitosa.

3.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Al no tener varios medios de difusión para las convocatorias de concursos de méritos y oposición, la ciudadanía no conoce oportunamente del proceso quedándose fuera de la participación.

Buena Práctica: Diversificación en el uso de los medios electrónicos o de comunicación masiva para ejecutar la convocatoria de un concurso de méritos y oposición.

Ventajas alcanzadas al aplicar la buena práctica

- Mayor número de postulantes cualificados para llenar una vacante.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se recomienda realizar las convocatorias en varios medios de difusión, cumpliendo el tiempo establecido en la normativa legal vigente.

4.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Las UATH institucionales dan inicio a la verificación del mérito en la fecha establecida de acuerdo al cronograma generado en la plataforma tecnológica del MDT, para puestos con gran cantidad de postulantes los días programados se vuelven insuficientes.

Buena Práctica: La UATH institucional simultáneamente a la difusión de convocatoria, empieza la verificación del mérito.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Cumplimiento de cronograma, sin solicitar extensión de tiempo.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se recomienda realizar la verificación del mérito en cuanto se inicia la publicación de la convocatoria del concurso de méritos y oposición, optimizando los tiempos del cronograma.

Concursos de Méritos y Oposición: Mérito

1.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: La UATH institucional al no disponer del material de apoyo para la resolución de las apelaciones, causa extensiones en el tiempo establecido para su resolución, lo que provoca malestar en los miembros del tribunal y sobre todo se cometen errores en la resolución de las apelaciones.

Buena Práctica: En la etapa de apelación por instrucción formal se realiza un archivo digital de los Certificados del SENESCYT, la hoja de vida de los postulantes y acta de homologación de criterios, lo que permite realizar la resolución objetiva de la apelación por parte del tribunal.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Tener un respaldo de la documentación necesaria acorde a la instrucción formal y experiencia laboral, para sustentar las apelaciones interpuestas por los postulantes de forma objetiva.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá adjuntar al expediente del concurso de méritos y oposición toda la documentación de sustento que se utilizó para la validación de las apelaciones.

2.- Origen de la buena práctica ¿Porque surgió?: Los reportes de verificación al mérito se actualizan luego de la resolución de apelaciones y se sobrescribe la información que se encontraba anteriormente, por lo cual se pierde la información anterior a la resolución de apelaciones.

Buena Práctica: La UATH institucional mantiene un expediente de los reportes generados de cada etapa, en la plataforma tecnología del MDT, a fin de mantener respaldos históricos de los procesos.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Tener un expediente de respaldo de todos los reportes y documentos generados por la plataforma tecnológica del MDT, para consulta en caso de requerirlo y posibles auditorias de los entes competentes.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá mantener un archivo físico o digital de los reportes y documentos de respaldo de cada concurso de méritos y oposición.

3.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: El equipo de apoyo responsable de la verificación del mérito en ocasiones comete errores al validar la información en la plataforma, con lo cual existen postulantes que fueron descartados o eliminados del concurso por errores en la verificación del mérito.

Buena Práctica: Previo a la publicación de la verificación del mérito, el administrador del concurso realiza la vista previa de los resultados de la verificación del mérito y adicionalmente una revisión aleatoria, para evitar errores de publicación.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Disminución del número de apelaciones por errores en la verificación del mérito.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- La persona que administre la clave de mantenimiento deberá realizar una revisión adicional del mérito, para tener un control previo a la publicación en plataforma.

5.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Se identificó que existe parentesco entre miembros del equipo de los concursos de mérito y oposición de la UATH y los postulantes, lo cual ha generado desconfianza en la transparencia de ejecución en los concursos, ya que se podría haber favorecido a ciertos postulantes.

Buena Práctica: Una vez generado el reporte de verificación del mérito se da a conocer dicho reporte al equipo de los concursos de mérito y oposición de la UATH, para que en caso de tener parentesco con alguno de los participantes, se excusen de la participación en el desarrollo de un concurso.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Incrementar la confianza de la transparente gestión de los concursos de méritos y oposición.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- El Administrador de los concursos de méritos y oposición deberá convocar a una reunión o enviar por correo electrónico para poner en conocimiento el Reporte de “Verificación del mérito” y solicitará se indique de manera formal si existe o no parentesco con los postulantes de los reportes.

Concursos de Méritos y Oposición: Oposición

1.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Existen postulantes con algún tipo de discapacidad que no acuden a rendir las evaluaciones ya que en la logística no se considera las facilidades necesarias para su participación.

Buena Práctica: La UATH institucional, coordina la logística con las facilidades necesarias de acuerdo al tipo de discapacidad de los postulantes, para garantizar su participación en todo el proceso.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Se garantiza la participación y derechos a los postulantes con algún tipo de discapacidad en todo el desarrollo del concurso.

Recomendaciones para su implementación en otras instituciones

- Se deberá delegar a una o varios miembros del equipo de concursos de la UATH, para que brinden apoyo y asistan a los postulantes con algún tipo de discapacidad.
- Se deberá solicitar de ser el caso el apoyo de un técnico del CONADIS que brinde asistencia en el lugar que se desarrollaran las evaluaciones.

2.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Los postulantes generan denuncias, indicando que se presentaron a las pruebas y no se les permitió rendir las mismas, para la resolución de estas denuncias la UATH no tiene un registro indicando el motivo por el cual no se le permitió su ingreso, en concordancia a la normativa legal vigente.

Buena Práctica: Las UATH institucionales llevan un registro de asistencia para la presentación del postulante a las pruebas técnicas,

psicométricas y entrevistas, en el cual se detallan observaciones en referencia a los candidatos y el cumplimiento de requisitos para acceder a la fase de oposición.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Disminución de denuncias por presunta vulneración de derechos de los postulantes.

Recomendaciones para su implementación en otras instituciones

- Mantener respaldos actualizados de las observaciones en referencia a los candidatos y el cumplimiento de requisitos para acceder a la fase de oposición.

3.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: En ocasiones al momento de realizar las evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil se realizan preguntas que requieren cálculos lo que produce inconvenientes al momento de la evaluación, ocasionando quejas o denuncias por parte de los postulantes.

Buena Práctica: Cuando en las evaluaciones de conocimientos técnicos se requiere que los postulantes lleven algún tipo de insumo o material, se comunica en la página web institucional junto con el cronograma de pruebas y además se insiste en la importancia de la presentación de los documentos de identificación.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Reducción de quejas o denuncias por parte de los postulantes, por no tener los insumos necesarios para el desarrollo de la evaluación.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá comunicar de forma oportuna a los postulantes la necesidad de materiales adicionales o específicos, que se requerirán para la ejecución de las evaluaciones.

4.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: En ocasiones las evaluaciones se realizaban en lugares distantes o con cierto grado de dificultad para llegar, por lo que se producía un alto grado de ausentismo o atrasos por parte de los postulantes, debido al desconocimiento del lugar de evaluaciones.

Buena Práctica: Se adjunta al cronograma de las evaluaciones una ayuda visual (croquis del lugar y dirección exacta donde se llevará a cabo las evaluaciones) insistiendo la importancia de la presentación de los documentos de identificación.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Mayor número de postulantes a las evaluaciones en el tiempo y lugar requerido.
- Disminución de quejas.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá publicar en varios medios la información del lugar donde se llevarán cabo las evaluaciones.

5.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Se identificó que las UATH institucionales, no dan a conocer oportunamente a los postulantes los cronogramas para la aplicación de las pruebas y entrevista provocando que los postulantes no asistan a estas etapas del concurso.

Buena Práctica: El cronograma para la aplicación de las pruebas y entrevistas deberá ser informado mediante correo electrónico y publicación en la página web institucional con no menos de 24 horas de anticipación.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Mayor asistencia a la fase de oposición de los concursos, permitiendo contar con mayor número de postulantes cualificados.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá publicar en varios canales, toda la información requerida de forma clara y precisa del lugar donde se llevarán cabo las evaluaciones.

6.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: En ocasiones al momento de realizar las evaluaciones se tienen problemas con el servicio de internet, desperfectos en las computadoras u otra actividad que impide que se realice con normalidad la ejecución de las evaluaciones.

Buena Práctica: Confirmación con no menos de 24 horas de anticipación a la ejecución de las evaluaciones, la operatividad de los laboratorios tecnológicos verificando la funcionabilidad de los equipos, conexión a internet y correcto funcionamiento de las instalaciones.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Reducción del número de quejas por parte de los postulantes debido a problemas logísticos y técnicos en el proceso de evaluación.

- Disminución de cambios de cronogramas o inconvenientes con el proceso de concurso.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá solicitar siempre el acompañamiento del personal de las unidades tecnológicas en los laboratorios tecnológicos donde se realizarán la aplicación de las pruebas.

7.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: En ocasiones al subir el resultado de las evaluaciones y la entrevista en la plataforma tecnológica, estos presentan algún error, y al no ser evidentes se publican, identificando dichas fallas luego de la publicación.

Buena Práctica: Realizar la verificación manual, en una hoja de cálculo de los puntajes tentativos que puedan obtenerse para registrar paralelamente a la plataforma y evidenciar que no existan diferencias.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Mayor control para que los puntajes se encuentren acorde a los registrados en la plataforma tecnológica del MDT y que correspondan a cada uno de las/los postulantes que llegaron a esta etapa.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Antes de publicar información en la plataforma tecnológica del MDT, se deberá realizar una vista previa y validar con una hoja de cálculo en paralelo con el fin de evitar errores.

Concursos de Méritos y Oposición: Acciones Afirmativas y Respaldo de Información

1.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Al validar la documentación de respaldo de la hoja de vida, se encuentran documentos equivocados o certificados erróneos, y debido a la premura de tiempo, varios postulantes quedan descalificados del proceso.

Buena Práctica: La UATH institucional informa con antelación y por varios canales a los postulantes que pasaron la fase de oposición, que deben presentar en el tiempo establecido por la normativa legal vigente, los documentos de respaldo para justificar lo consignado en la hoja de vida, poniendo énfasis en los documentos requeridos para justificar las acciones afirmativas.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Los postulantes finalistas cumplen con la documentación requerida en tiempo y forma, lo cual agiliza el proceso de revisión y validación de documentos requeridos para justificar las acciones afirmativas.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá emitir una lista con todos los documentos que serán necesarios para el soporte de la hoja de vida, de esta manera, el postulante pueda preparar acertadamente la documentación de sustento.

Concursos de Méritos y Oposición: Declaratoria de Ganador

1.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Al momento de notificar al ganador de un concurso no se le proporciona toda la información correspondiente al ingreso al sector público, por lo cual el ganador no puede gestionar oportunamente los documentos requeridos dentro del tiempo establecido.

Buena Práctica: La UATH institucional comunica al ganador del concurso, vía telefónica y por correo electrónico, la fecha de ingreso a la institución y el detalle de la documentación a presentar en el tiempo establecido en la normativa legal vigente.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Lograr que el ganador de un concurso de méritos y oposición pueda entregar la documentación requerida en el tiempo establecido.
- Evitar retrasos y complicaciones en la posesión del ganador.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Publicar en el página web institucional una actualización de los requisitos de ingresos.

2.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: El acta de declaratoria de ganador no contine información del ganador, elegibles y de postulantes que fueron descalificados con el respectivo sustento.

Buena Práctica: Para la elaboración del acta de declaratoria de ganador se registra los nombres y números de cédula de los ganadores, elegibles y de postulantes que fueron descalificados con el respectivo sustento.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Actas de Declaratoria de ganadores con información clara, completa y confiable para futuras auditorias por los entes de control.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Mantener los registros completos de los ganadores, elegibles y de postulantes que fueron descalificados con el respectivo sustento, para cada concurso de méritos y oposición.





CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Contratos Ocasionales / Nombramientos Provisionales

Contratos Ocasionales/Nombramiento Provisionales: Requerimiento de Personal

1.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Desde el momento que la unidad requirente solicita nuevo personal hasta su incorporación, existía una demora de más de un mes y en varias ocasiones no se han llenado las vacantes que permitan continuar con la operatividad de la unidad solicitante.

Buena Práctica: La UATH institucional mantiene una base de datos con posibles candidatos que cumplan con el perfil de los puestos institucionales, a fin de cubrir vacantes ocasionales en el menor tiempo posible.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Contrataciones ocasionales en el tiempo requerido y en cumplimiento con todos los parámetros establecidos.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- La UATH institucional deberá elaborar un procedimiento de reclutamiento y selección junto con los formatos requeridos, con la definición del tiempo para cumplir con los requerimientos de personal.

2.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: En ocasiones las UATH institucionales, contratan personal sin un adecuado análisis del cumplimiento del perfil requerido.

Buena Práctica: La UATH institucional elabora una matriz de cumplimiento del perfil y solicita la hoja de vida junto con la documentación de respaldo del candidato, para verificar el cumplimiento del perfil del puesto a cubrir.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- El personal ocasional cumple con el perfil requerido y demás exigencias del puesto.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá aplicar en los procesos de selección de personal la matriz de cumplimiento de perfil y demás exigencias del puesto.



Contratos Ocasionales/Nombramiento Provisionales: Convocatoria

1. **Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?:** Por falta de difusión de la convocatoria no existe acogida de candidatos cualificados para cubrir vacantes ocasionales.

Buena Práctica: La convocatoria es publicada a través de bolsas de empleo públicas y privadas, instituciones educativas, páginas web de otras instituciones, redes sociales y la Red Socio Empleo.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Mayor participación de candidatos cualificados para cubrir una vacante requerida.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- Se deberá gestionar una difusión masiva en varios medios, procurando no generar gastos institucionales, buscando incrementar la participación de candidatos cualificados para cubrir vacantes ocasionales.

Contratos Ocasionales/Nombramiento Provisionales: Evaluación candidatos

- 1.- **Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?:** En el proceso de reclutamiento y selección de personal mediante contratos ocasionales o nombramientos provisionales, no se realiza una evaluación para el cumplimiento de las competencias técnicas y conductuales acorde al perfil del puesto o se realiza de forma aleatoria, sin generar uniformidad en el proceso selectivo.

Buena Práctica: Las unidades requirentes establecen un formato de evaluaciones de conocimientos técnicos, psicométricas y entrevistas, con las que se busca garantizar que los candidatos cumplan con las exigencias del puesto de acuerdo al perfil y al descriptivo de puesto.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- El personal que ingresa a la institución es evaluado objetivamente para el cumplimiento del perfil, descriptivo de puesto y competencias requeridas.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

- La UATH institucional deberá definir un procedimiento para que la evaluación de los candidatos que sea transparente, uniforme y con igualdad de condiciones, de acuerdo a la normativa legal vigente.

Contratos Ocasionales/ Nombramientos Provisionales: Informe Final / Cierre de proceso

1.- Origen de la buena práctica ¿Por qué surgió?: Generalmente al momento del ingreso de un nuevo servidor, no se cuenta con el equipamiento e insumos necesarios para el desempeño de las actividades para las que fue contratado.

Buena Práctica: Mediante correo electrónico se comunica a todas las unidades administrativas involucradas en el equipamiento, dotación de materiales e insumos y activación de accesos para que el nuevo servidor pueda desempeñar para el puesto que fue contratado.

Ventaja alcanzada al aplicar la buena práctica

- Involucramiento inmediato del nuevo servidor/a con la unidad requirente mediante la asignación de tareas y actividades para las que fue contratado, así como el respectivo proceso de inducción.

Recomendación para su implementación en otras instituciones

La UATH institucional deberá definir un formato de correo electrónico para ser enviado a las unidades administrativas correspondientes, a fin de proveer de materiales al nuevo personal, para el desempeño de las actividades para las que fueron contratados.





CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

GLOSARIO

GLOSARIO¹

Administrador de concurso: Servidor designado por el responsable de la UATH, que será el custodio de la clave de acceso a la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo; legalizará con su firma y/o su clave, la información y documentación que se genere en el concurso, y será responsable de subirla a la plataforma tecnológica.

Banco de preguntas: Es el listado de preguntas con sus respuestas, del cual se va a seleccionar aleatoriamente las preguntas para definir un cuestionario que se aplicará en la prueba de conocimientos técnicos a las y los postulantes en un concurso de méritos y oposición.

Competencias: Son los conocimientos asociados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los sub-factores de: instrucción Formal, experiencia, habilidades de gestión, habilidades de comunicación.

Concurso de méritos y oposición: Es el proceso por el cual se selecciona a la persona idónea que reúna los requisitos del perfil de un puesto para cubrir una vacante permanente, una vez de haber superado el período de prueba.

Concurso desierto: Es el concurso de méritos y oposición, que una vez verificada la ocurrencia de una causal prevista en la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal y previa declaratoria

del Tribunal de Méritos y Oposición, concluye sin que se determine un ganador y conlleva que la institución del Estado lo vuelva convocar.

Contrato de Servicios Ocasionales: Es el tipo de contrato para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

Convocatoria: Es la etapa del concurso de méritos y oposición en la que el administrador del mismo, planifica y realiza la difusión plena del concurso por medio de la plataforma tecnológica, haciendo conocer a la comunidad, la información del proceso de selección para llenar un puesto vacante, protegido por la carrera del servicio público; con el fin de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso.

Cronograma: Es el calendario de trabajo o de actividades ordenadas a detalle según su secuencia, para ser ejecutadas de manera organizada.

Descripción y perfil del puesto: Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información del contenido, situación e incidencia real de un puesto en una institución, a través de la determinación del rol, misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función al portafolio de productos y servicios de la unidad y los procesos organizacionales.

¹ Glosario del Procedimiento de Selección de Personal por Concursos de méritos y oposición / PRO-GTH-02-03-EXT



Formato: Es el documento que sirve como base para el registro de información relevante, para una etapa del proceso selectivo.

MDT: Ministerio del Trabajo.

Mérito: Es la etapa del concurso en la cual se evalúa el cumplimiento del perfil del puesto, de acuerdo a la información de la hoja de vida del postulante registrada en la plataforma tecnológica del MDT.

Nombramiento Provisional: Modalidad contractual para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición, para cuya designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria.

Nombramiento Permanente: Modalidad contractual que se obtiene el ganador de un concurso de méritos y oposición, una vez que se ha posicionado en el cargo y superado el periodo de prueba establecido en la normativa legal vigente.

Oposición: Es el proceso de medición objetiva de los niveles de competencias que ostentan las y los postulantes a través de pruebas de conocimientos técnicos, psicométricas y entrevistas.

Plataforma Tecnológica del MDT: Herramienta tecnológica mediante la cual las UATH institucionales, desarrollan el proceso de un concurso de méritos y oposición.

Plataforma Socio Empleo: Herramienta tecnológica mediante la cual un postulante registra su hoja de vida para postularse en un concurso de méritos y oposición.

Postulación: Es el acto en el cual una persona, libre y voluntariamente, manifiesta su interés en participar en un concurso de méritos y oposición, aplicando en la plataforma tecnológica del MDT, de acuerdo a su hoja de vida registrada y al perfil del puesto requerido.

Prueba de conocimientos técnicos: Estas pruebas evalúan el nivel de conocimientos técnicos inherentes al perfil de un puesto descrito en las bases del concurso; las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción del puesto.

Pruebas psicométricas: Estas pruebas evalúan los comportamientos conductuales que la o el postulante debe disponer para el ejercicio de un puesto, las mismas que serán medidas en función de las competencias descritas en las bases del concurso de méritos y oposición.

Puesto vacante: Puesto creado administrativa y presupuestariamente de manera individual y reflejada en el distributivo de remuneraciones, sujeto a la carrera del servicio público que no está ocupado permanentemente.

Selección de personal: Es un proceso que permite escoger al candidato idóneo para ocupar un puesto.

Servidor/a: Son todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad del sector público.

Tribunal de apelaciones: Es el órgano encargado de conocer y resolver las apelaciones que se presenten por parte de las y los



servidores en la etapa de mérito y sobre el resultado de las pruebas de conocimientos técnicos.

Tribunal de méritos y oposición: Es el órgano encargado, entre otras facultades previstas de declarar a la o el ganador de un concurso de méritos y oposición o declarar desierto el mismo.

UATH: Unidad Administrativa de Talento Humano.

	Nombre	Puesto	Firma
Autorizado por:	Ing. Jimmy Villacis M.	Subsecretario de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano	
Aprobado por:	Ing. Kerly Calderón Macías.	Directora de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano	
Revisado por:	Ing. Paúl Guillen R.	Experto – Subsecretaría de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano	
	Mgs. Estefanía Bósquez C.	Experta – Subsecretaría de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano	
Elaborado por:	Ing. Johanna Quinga A.	Analista de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano	
	Psc. Ind. Gabriel Romero R.	Analista de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano	
	Ing. Raúl Espinoza G.	Analista de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano	