

PLANIFICACION PROYECTADA PARA CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

DATOS DE LA PLANIFICACION:			
Código de Planificación:	19054		
Institución:	FUNDACION TERMINAL TERRESTRE DE GUAYAQUIL		
Nombre:	Planificacion Solicitud Convocatoria N° 1099		
Tipo de planificacion:	CONCURSOS DESIERTOS		
Fecha de planificación:	2020-12-09 09:38:00	Total vacantes:	3

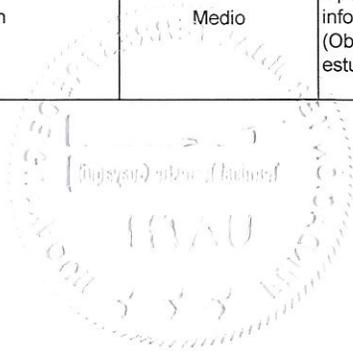
DETALLE DE PLANIFICACION

FECHA VINCULACION	FECHA INICIO	CODIGO	NOMBRE PUESTO	NUMERO VACANTES	PARTIDA INDIVIDUAL
2020-12-09 09:44	2021-11-08 12:00	211827	ANALISTA DE FORTALECIMIENTO DE TALENTO HUMANO°	1	2019.42
2020-12-09 09:44	2021-11-08 12:00	211830	ANALISTA ADMINISTRATIVA DE GERENCIA GENERAL	1	2020.01
2020-12-09 09:44	2021-11-08 12:00	211952	AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE PROCESOS Y MEDIO AMBIENTE	1	2020.07

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS				
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	6. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:		INTERFAZ		
Denominación:	Analista de Fortalecimiento de Talento Humano	Director de Administración del Talento Humano, Directores de Áreas, Ministerio de Trabajo, Clientes Internos y Externos de la Institución.	Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Nivel:	Profesional		Título Requerido:	SI
Unidad o Proceso:	Dirección de Administración del Talento Humano		Área de Conocimiento:	Ingeniería Comercial, Psicología Industrial, Gestión Empresarial
Rol:	Ejecución y Supervisión de Procesos			
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 6			
Ámbito:	Local			
2. MISIÓN		7. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA		
Desarrollar políticas adecuadas de administración del talento humano y procesos que permitan la racionalización y dotación del personal necesario a través del análisis permanente de los procesos, procedimientos, normas y sistemas de evaluación así como recomendar los ajustes necesarios en la institución		Tiempo de Experiencia:	3 Años	
		Especificidad de la experiencia:	Gestión del Talento Humano, Diseño de Procesos y de Estructura Organizacional, Manejo de Instrumentos Técnicos de aplicación de Talento Humano, Planificación del Talento Humano.	
3. ACTIVIDADES ESENCIALES		5. CONOCIMIENTOS		
Ejecutar y supervisar el proceso de Evaluación de Desempeño		Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño.		
Ejecutar y supervisar el proceso de Planificación del Talento Humano		Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, Norma Técnica del Subsistemas de Planificación del Talento Humano.		
Actualizar los organigramas de la Institución.		Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, Estructura Organizacional.		
Supervisar el cumplimiento al POA de la Dirección del Talento Humano.		Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, Administración de Recursos Humanos, Gestión de Proyectos.		
Elaborar informes técnicos de los Subsistemas de la Gestión del Talento Humano.		Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, Código del Trabajo, Administración de Recursos Humanos.		
Actualizar archivo mensual para la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP).		Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.		



8. COMPETENCIAS TÉCNICAS			9. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
Denominación de la competencia	Nivel	Comportamiento observable	Denominación de la competencia	Nivel	Comportamiento observable
Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.	Iniciativa	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.
Juicio y Toma de Decisiones	Medio	Toma decisiones de complejidad media sobre la base de sus conocimientos, de los productos o servicios de la unidad o proceso organizacional, y de la experiencia previa.	Conocimiento del Entorno Organizacional	Alto	Identifica las razones que motivan determinados comportamientos en los grupos de trabajo, los problemas de fondo de las unidades o procesos, oportunidades o fuerzas de poder que los afectan.
Organización de la Información	Medio	Clasifica y captura información técnica para consolidarlos.	Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.
Monitoreo y Control	Alto	Desarrolla mecanismos de monitoreo y control de la eficiencia, eficacia y productividad organizacional.	Conocimiento del Entorno Organizacional	Alto	Identifica las razones que motivan determinados comportamientos en los grupos de trabajo, los problemas de fondo de las unidades o procesos, oportunidades o fuerzas de poder que los afectan.
Pensamiento Crítico	Alto	Analiza, determina y cuestiona la viabilidad de aplicación de leyes, reglamentos, normas, sistemas y otros, aplicando la lógica.	Iniciativa	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.
Recopilación de Información	Medio	Realiza un trabajo sistemático en un determinado lapso de tiempo para obtener la máxima y mejor información posible de todas las fuentes disponibles. (Obtiene información en periódicos, bases de datos, estudios técnicos etc.)	Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.



NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:		FUNDACION TERMINAL TERRESTRE DE GUAYAQUIL									
NÚMERO CERTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:		FTTG-DP-043-2020; 06JUL2020			FECHA CERTIFICACIÓN		4/12/20 16:54				
BASE LEGAL: Art. 228 de la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR manifiesta: "El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y los servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción(...)" Art. 65 de la LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO establece 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											
DENOMINACIÓN DEL PUESTO:	ANALISTA DE FORTALECIMIENTO DE TALENTO HUMANO°										
PUESTO:	211827	VACANTES:	1	RMU:	1439.00	GRUPO OCUPACIONAL:	SERVIDOR PÚBLICO 6	GRADO:	12	NO. SOL.: 1099 ESTADO SOL.: SOLICITUD PROCESADA	
UNIDAD ADMINISTRATIVA:	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO				LUGAR:	AV. BENJAMIN ROSALES Y AV. DE LAS AMERICAS					
PARTIDA PRESUPUESTARIA:	51.01.05-2019.42 J.										

REQUERIMIENTOS

Instrucción	Experiencia	Competencias Conductuales	Competencias Técnicas
TÍTULO: TERCER NIVEL AREA DE CONOCIMIENTO: INGENIERÍA COMERCIAL, PSICOLOGÍA INDUSTRIAL, GESTIÓN EMPRESARIAL	TÍTULO: TERCER NIVEL AÑOS: 3 MESES: 0 DÍAS: 0 DESCRIPCIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DISEÑO DE PROCESOS Y DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, MANEJO DE INSTRUMENTOS TÉCNICOS DE APLICACIÓN DE TALENTO HUMANO, PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO.	COMPETENCIA: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS DESCRIPCIÓN: REALIZA LAS ACCIONES NECESARIAS PARA CUMPLIR CON LAS METAS PROPUESTAS. DESARROLLA Y MODIFICA PROCESOS ORGANIZACIONALES QUE CONTRIBUYAN A MEJORAR LA EFICIENCIA. COMPETENCIA: CONOCIMIENTO DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL DESCRIPCIÓN: IDENTIFICA LAS RAZONES QUE MOTIVAN DETERMINADOS COMPORTAMIENTOS EN LOS GRUPOS DE TRABAJO, LOS PROBLEMAS DE FONDO DE LAS UNIDADES O PROCESOS, OPORTUNIDADES O FUERZAS DE PODER QUE LOS AFECTAN. COMPETENCIA: INICIATIVA DESCRIPCIÓN: SE ANTICIPA A LAS SITUACIONES CON UNA VISIÓN DE LARGO PLAZO; ACTÚA PARA CREAR OPORTUNIDADES O EVITAR PROBLEMAS QUE NO SON EVIDENTES PARA LOS DEMÁS. ELABORA PLANES DE CONTINGENCIA. ES PROMOTOR DE IDEAS INNOVADORAS.	- ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN - JUICIO Y TOMA DE DECISIONES - HABILIDAD ANALÍTICA (ANÁLISIS DE PRIORIDAD, CRITERIO LÓGICO, SENTIDO COMÚN)

RESOLUCIÓN
No. 2016-027-UATH-FTTG

MBA. ALEJANDRO EDUARDO SALGADO MANZANO
GERENTE GENERAL DE LA FUNDACIÓN TERMINAL
TERRESTRE DE GUAYAQUIL

CONSIDERANDO:

QUE, la Fundación Terminal Terrestre de Guayaquil es una persona jurídica de derecho privado, legalmente constituida mediante Acuerdo Ministerial número cinco cinco uno nueve, expedido el uno de febrero del dos mil dos; cuyo objeto consiste, principalmente en la administración, transformación y mejoramiento de la Terminal Terrestre de esta ciudad.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador Publicada mediante el Registro Oficial No.- 449, del 20 de octubre del 2008, en su artículo 326, numeral 16, establece que el derecho al trabajo se sustenta en principios, entre estos, que en las Instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria del recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

QUE, mediante Registro Oficial No.-294 de fecha 06 de octubre del 2010, se publicó la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en cuyo artículo 3 se establece, que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública.

QUE, la Ley Orgánica del Servicio Público en el artículo 61 menciona que: "El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley."

QUE, la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 65 señala que: "El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimiento y oposición, que avalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos."

QUE, la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 66 cita que: "Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano."

QUE, el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, en el artículo 151 dice que la autoridad nominadora sobre la base de las políticas, normas e instrumentos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales en el área de su competencia; la planificación estratégica institucional; y, el plan operativo anual de talento humano, por razones técnicas, funcionales, de fortalecimiento institucional o en función del análisis histórico del talento humano, podrá disponer, previo informe técnico favorable de las UATH..., la creación de unidades, áreas y puestos, que sean indispensables para la consecución de las metas y objetivos trazados, en la administración pública.

QUE, el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 152 indica que: "Las UATH sobre la base del plan estratégico de necesidades de talento humano adoptados por la autoridad nominadora, solicitarán..., la creación de puestos, unidades y áreas, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria."

QUE, el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 176 establece que: "El subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio a través del concurso de méritos y oposición correspondiente."

QUE, conforme al informe No. 2016-048-UATH-FTTG, de fecha 11 de Julio de 2016 la Unidad de Administración del Talento Humano, emite informe favorable para la creación de 11 puestos que por razones funcionales de incremento de actividades se han convertido en permanentes e indispensables

para la consecución de las metas y objetivos trazados en el Plan Estratégico de la Fundación Terminal Terrestre de Guayaquil.

EN, calidad de máxima autoridad.

RESUELVO:

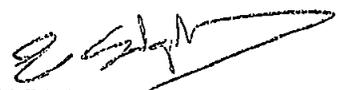
ART.1.- APROBAR la creación de 11 puestos con sus respectivas descripciones y perfiles adjuntos, de acuerdo al siguiente detalle:

No.	PUESTO	ROL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU
1	Analista de Gestión de Calidad	Ejecución y supervisión de procesos	Servidor Público 6	12	\$1412.00
2	Analista de Roles y Seguridad	Ejecución y supervisión de procesos	Servidor Público 6	12	\$1412.00
3	Analista de Control de Gestión 1	Ejecución y supervisión de procesos	Servidor Público 4	10	\$1086.00
4	Analista Comercial	Ejecución de apoyo y tecnológico	Servidor Público 1	7	\$817.00
5	Analista Financiera	Ejecución de procesos	Servidor Público 3	9	\$986.00
6	Coordinador de Control de Bienes	Ejecución y supervisión de procesos	Servidor Público 5	11	\$1212.00
7	Asistente de Facturación	Técnico	Servidor Público de Apoyo 4	6	\$733.00
8	Auxiliar Jurídico	Administrativo	Servidor Público de Servicios 1	1	\$527.00
9	Auxiliar Administrativa de Proyectos Especiales	Administrativo	Servidor Público de Servicios 2	2	\$553.00
10	Coordinador Técnico de Servicios Institucionales	Ejecución y supervisión de procesos	Servidor Público 6	12	\$1412.00
11	Analista Contable	Ejecución de procesos	Servidor Público 3	9	\$986.00

ART. 2.- La presente Resolución rige a partir del 8 de Agosto del 2016.

El egreso respectivo, será aplicado al Presupuesto Aprobado por la Fundación Terminal Terrestre de Guayaquil para el año 2016 (Presupuesto FTTG-2016).

Dado en la ciudad de Santiago de Guayaquil, a los once días del mes de Julio del año dos mil dieciséis.


MBA. ALEJANDRO EDUARDO SALGADO MANZANO
GERENTE GENERAL DE LA FUNDACIÓN
TERMINAL TERRESTRE DE GUAYAQUIL


JPÁVEAS



RESOLUCIÓN
No. 199-GGFTTG-2019

MBA. ALEJANDRO EDUARDO SALGADO MANZANO
GÉRENTE GENERAL
FUNDACIÓN TERMINAL TERRESTRE DE GUAYAQUIL

CONSIDERANDO:

QUE, la Fundación Terminal Terrestre de Guayaquil es una persona jurídica de derecho privado, legalmente constituida mediante Acuerdo Ministerial número cinco, cinco, uno y nueve, expedido el uno de febrero del dos mil dos; cuyo objeto consiste, principalmente en la administración, transformación y mejoramiento de la Terminal Terrestre de la ciudad de Guayaquil.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador publicada mediante el Registro Oficial No.- 449, del 20 de octubre del 2008, en su artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...)

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos y a la huelga..." solo habrá contratación colectiva para el sector privado.

QUE, mediante Registro Oficial No.-294 de fecha 06 de octubre del 2010, se publicó la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en cuyo artículo 3 se establece, que las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública.

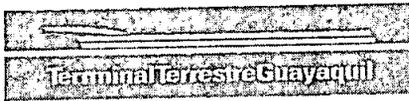
QUE, la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 62.- Obligación del subsistema de clasificación.- El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.

QUE, el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 173.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.- Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados.

El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley



RESOLUCIÓN
No. 199-GGFTTG-2019

MBA. ALEJANDRO EDUARDO SALGADO MANZANO
GERENTE GENERAL
FUNDACIÓN TERMINAL TERRESTRE DE GUAYAQUIL

QUE, mediante Certificación Presupuestaria No. FTTG-DP-068-2019, de fecha 01 de Octubre del 2019, suscrita por el Ing. Alfredo Pera Mora – Director Financiero, indicó que existen los recursos suficientes en el presupuesto 2019, para el cargo de Analista de Gestión de Calidad.

QUE, conforme al informe No. 132-2019-UATH, de fecha 23 de Octubre del 2019 la Dirección de Administración del Talento Humano, emite informe favorable para la reforma del perfil del puesto de Analista de Gestión de Calidad a Analista de Fortalecimiento de Talento Humano, con sus respectivas actividades para que esté acorde a la necesidad Institucional.

EN, calidad de máxima autoridad.

RESUELVO:

ART.1.- CAMBIAR la denominación del puesto de Analista de Gestión de Calidad a Analista de Fortalecimiento de Talento Humano, que se encuentra vacante, de conformidad al descriptivo y perfil adjunto, considerando el siguiente detalle:

UNIDAD/A LA QUE PERTENECE EL PUESTO	SITUACIÓN ACTUAL			SITUACIÓN PROPUESTA		
	DENOMINACIÓN	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	DENOMINACIÓN	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO
Dirección de Administración del Talento Humano	Analista de Gestión de Calidad	Servidor Público 6	12	Analista de Fortalecimiento de Talento Humano	Servidor Público 6	12

ART. 2.- La presente Resolución rige a partir del 24 de Octubre del 2019.

El egreso respectivo, será aplicado al Presupuesto Aprobado por la Fundación Terminal Terrestre de Guayaquil para el año 2019 (Presupuesto FTTG-2019).

Dado en la ciudad de Santiago de Guayaquil, a los veinticuatro días del mes de Octubre del año dos mil diecinueve.

MBA. ALEJANDRO EDUARDO SALGADO MANZANO
GERENTE GENERAL
FUNDACIÓN TERMINAL TERRESTRE DE GUAYAQUIL

IPA/MBPP/MGA

ACTA DE CONFORMACIÓN DEL TRIBUNAL DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN Y APELACIONES

En la ciudad de Guayaquil, a los cuatro días del mes de noviembre del año 2021, de conformidad con el Art.9 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, comparecen los señores(as): **Ab. Anwar Macancela Bucaram, Delegado de la Autoridad Nominadora; Ing. Karen Bayas Carey, Delegada de la responsable de la UATH institucional y, Tlga. Sandra Larrea Robles, Delegada de la responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto,** con el fin de conformar el Tribunal de Méritos y Oposición y de Apelaciones para el concurso de méritos y oposición de la vacante:

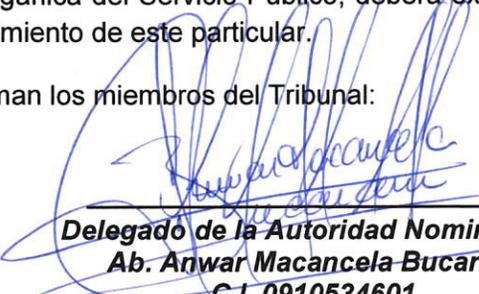
No.	Denominación del Puesto	Código socio empleo	Grado	Grupo	Nro. Partida Presupuestaria
1	ANALISTA DE FORTALECIMIENTO DE TALENTO HUMANO	211827	12	Servidor Público 6	51.01.05.2019.42

El Tribunal de Méritos y Oposición y de Apelaciones, tendrá las siguientes atribuciones:

- Conocer y resolver las apelaciones que presentaren los postulantes en la etapa de verificación del mérito,
- Declarar ganador/es de concurso de méritos y oposición, o
- Declarar desierto el/los concursos de méritos y oposición.

En caso de encontrarse inmerso en los casos de incompatibilidad previstos en el Art. 10 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal; y, en el Art. 186 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público; deberá excusarse por escrito al momento en que tenga conocimiento de este particular.

Para constancia, firman los miembros del Tribunal:


Delegado de la Autoridad Nominadora
Ab. Anwar Macancela Bucaram
C.I. 0910534601
Director Jurídico


Delegada de la Responsable de la UATH institucional
Ing. Karen Bayas Carey
C.I. 0929194579
Auxiliar De Talento Humano


Delegada de la responsable de la Unidad Administrativa
a la que pertenece el puesto
Tlga. Sandra Larrea Robles
C.I. 0919811810
Analista de Talento Humano 2

ACTA DE DECLARATORIA DE DESIERTO

En la ciudad de Guayaquil, a los siete días del mes diciembre del año 2021, de conformidad con los artículos 39 y 40 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, comparecen los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición; y, de Apelaciones los señores(as): Ab. Anwar Macancela Bucaram, **Delegado de la Autoridad Nominadora**; Ing. Karen Bayas Carey, **Delegada del Responsable de la UATH Institucional**; y Tlga. Sandra Larrea Robles, **Delegada de la Responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto**, para declarar desierto el concurso del puesto **Analista de Fortalecimiento de Talento Humano – CSE: 211827 – Servidor Público 6 – con la Partida presupuestaria número 51.01.05.2019.42**; y, considerando que, en conocimiento de la referida Norma Técnica, de nuestra responsabilidad como miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones, hemos revisado todo el expediente y los reportes generados a través de la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo, por lo que **DECLARAMOS DESIERTO** el proceso selectivo llevado a cabo para cubrir la partida presupuestaria Nro. **51.01.05.2019.42**.

En fiel cumplimiento de lo que establece la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, se procede a declarar desierto en base al **“Art. 39.- De la declaratoria de concurso desierto, Literal c), cuando no existieren postulantes que obtengan por lo menos ochenta sobre cien puntos (80/100) en las pruebas de conocimientos técnicos;”**. La decisión ha sido fundamentada en los siguientes hechos conforme consta en el respectivo expediente:

Mediante Informe Técnico No. 264-2021-UATH, de fecha 07 de diciembre del 2021, la Administradora del Concurso de Méritos y Oposición del puesto de **Analista de Fortalecimiento de Talento Humano**, recomienda declarar desierto el proceso selectivo debido a:

- Con base a la solicitud de convocatoria, y contando con la información previa se procedió a preparar el concurso, elaborar el respectivo cronograma de actividades para la ejecución del concurso, definir el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo del concurso, preparar la batería de pruebas psicométricas que se aplicarán a los postulantes, preparar las pruebas de conocimientos técnicos y solicitar al representante de la unidad la designación del técnico entrevistador correspondiente.
- Por ello, la difusión estuvo disponible por un periodo de dos (2) días hábiles, siendo la fecha de inicio 8/nov/2021 y fin de la postulación el 9/nov/2021.
- Posteriormente, se continuó con la verificación del mérito de los postulantes del 10 al 14 de noviembre de 2021.
- Considerando que existieron postulantes que no superaron la etapa del mérito, el día 16 de noviembre de 2021, se realizaron las apelaciones del caso, por ello, el Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones realizó el trámite respectivo para resolver dichas apelaciones dentro del cronograma.
- Luego, se ejecutó la aplicación de las pruebas psicométricas el jueves 25 de noviembre de 2021 a los postulantes que superaron la etapa del mérito, siendo importante señalar que quienes alcanzaron la calificación mínima de ochenta (80) puntos fueron llamados a rendir las pruebas técnicas, es decir, 4 personas.
- Finalmente, se convocó a rendir las pruebas de conocimientos técnicos a todos los postulantes que superaron las pruebas psicométricas, lo cual, de acuerdo al cronograma del concurso, se efectuó el lunes 06 de diciembre de 2021. En esta etapa quedaron descalificados del concurso 3 postulantes que no se presentaron a la prueba de conocimientos técnicos. Cabe señalar que la postulante que se presentó no alcanzó la calificación mínima de ochenta (80) puntos para continuar con la entrevista.

Este Tribunal dispone que la presente Acta se ponga en conocimiento del Administrador del Concurso, para que, a través del Responsable de la UATH, se proceda a registrar las resoluciones adoptadas a la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo.

Declarando la veracidad del contenido de la presente acta; firman los miembros del Tribunal:





Delegado de la Autoridad Nominadora
Ab. Anwar Macancela Bucaram
C.I. 0910534601
Director Juridico



Delegada de la Responsable de la UATH
Ing. Karen Bayas Carey
C.I. 0929194579
Auxiliar de Talento Humano



Responsable de la Unidad Administrativa que pertenece el puesto
Tlga. Sandra Larrea Robles
C.I. 0919811810
Analista de Talento Humano 2