



EMPRESA
ELÉCTRICA
QUITO

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

REVISIÓN: 03

CÓDIGO: GTH-P002

PAGINA: 1 DE 35

PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

| | | |
|--|---|------------------------------|
| ELABORADO: Director de Talento Humano | REVISADO: Gerente Administrativo Financiero Procurador | APROBADO: Gerente General |
| FECHA: 01-04-2015. | FECHA: 2015-04-01 | FECHA: 15-04-02 |
| FIRMA: | FIRMA: Gerente Administrativo Financiero Procurador | FIRMA: |

DOCUMENTO CONTROLADO POR EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SGC. ESTA VERSIÓN ES VIGENTE SI SE CONSULTA EN LA RED. CUALQUIER COPIA EN PAPEL SE
DECLARA "DOCUMENTO NO CONTROLADO".



| | | |
|---|---|-----------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 2 DE 35 |

CONTENIDO:

0. HOJA DE MODIFICACIONES

- 1. OBJETO**
- 2. ALCANCE**
- 3. REFERENCIAS**
- 4. DEFINICIONES**
- 5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD**
- 6. POLÍTICAS**
- 7. PROCEDIMIENTO**
- 8. ANEXOS**

COPIA NO CONTROLADA

| | | |
|--|---|------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 4 DE 35 |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

1. OBJETO

Establecer el procedimiento, los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permitan a la Empresa Eléctrica Quito seleccionar a la persona más idónea, entre las candidatas y los candidatos para ocupar un puesto como servidor de carrera u obrero, en función de los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos empresariales y las competencias específicas requeridas y las que acrediten los participantes.

Los procesos de selección para el ingreso a la EEQ, así como la promoción del ascenso y la carrera, son instrumentos de gestión destinados a lograr que el personal seleccionado para el puesto cumpla con los requisitos y características determinados en el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias de la EEQ.

2. ALCANCE

Las disposiciones de la normativa serán de aplicación obligatoria en la Empresa Eléctrica Quito, para los puestos presupuestados de servidores u obreros, de acuerdo con el Distributivo de Personal.

3. REFERENCIAS

- Artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador.
- Artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.
- Artículo 1, numeral 1.2.1, del Decreto 1701 expedido por el señor Presidente Constitucional de la República, el 30 de abril de 2009.
- Resolución de Gerencia General No. GEG 1831- 2012.
- Resolución de Gerencia General No. GEG 3035- 2014.

4. DEFINICIONES

- **Autoridad nominadora:** Gerente General.
- **Ascenso:** Promoción a mayor dignidad. Cada uno de los grados señalados para el adelanto en una carrera o jerarquía.
- **Aspirante/candidato:** Persona que se postula para ascender o ingresar a un puesto vacante en la Empresa Eléctrica Quito, participando en un concurso de méritos y oposición convocado.
- **Baremos:** Escala que se emplea para evaluar los elementos o características de un conjunto de personas.
- **CONADIS:** Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades.
- **Entrevista:** Herramienta que permite al Tribunal de Méritos y Oposición calificar mediante contacto directo y personal el desenvolvimiento del aspirante.

| | | |
|--|---|------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 5 DE 35 |

- **Selección de personal:** Proceso técnico para determinar al aspirante idóneo y mejor calificado, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto.

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El responsable de elaborar el documento es el Director de Talento Humano.

Los responsables de revisar éste procedimiento son el Gerente Administrativo Financiero, el Procurador de la Empresa y en calidad de observador participará un delegado del Comité de Empresa.

La aprobación del documento es responsabilidad del Gerente General.

El Gerente General, el Gerente Administrativo Financiero, el Director de Talento Humano, el Jefe del Departamento de Gestión de Personal y el Jefe de la Sección Selección de Personal, integrantes e instancias señaladas en el Procedimiento, en el ámbito de las competencias específicas atribuidas en el mismo, son responsables de su cumplimiento.

6. POLÍTICAS

La Empresa Eléctrica Quito, coherente con la política del Gobierno Nacional respecto a impulsar la meritocracia en la provisión de puestos vacantes, establece el procedimiento de selección para ingreso, ascenso y carrera de personal mediante concursos públicos, abiertos y transparentes.

7. PROCEDIMIENTO

CAPITULO I DEL OBJETO Y AMBITO DEL SUBSISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL

Art. 1.- OBJETO.- Establecer el procedimiento, los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permitan a la Empresa Eléctrica Quito seleccionar a la persona más idónea, entre las candidatas y los candidatos para ocupar un puesto como servidor de carrera u obrero, en función de los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos empresariales y las competencias específicas requeridas y las que acrediten los participantes.

Los procesos de selección para el ingreso a la EEQ, así como la promoción del ascenso y la carrera, son instrumentos de gestión destinados a lograr que el personal seleccionado para el puesto cumpla con los requisitos y características determinados en el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias de la EEQ.

Art. 2.- AMBITO DE APLICACION.- La presente Norma Técnica será de aplicación obligatoria en la Empresa Eléctrica Quito, para los puestos presupuestados de servidores u obreros, de acuerdo con el Distributivo de Personal.

| | | |
|--|---|------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 6 DE 35 |

Art. 3.- DEL PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos, tendientes a evaluar la idoneidad de las y los participantes que reúnan los requisitos establecidos para el puesto a ser ocupado.

El Proceso de Selección de Personal será dispuesto mediante convocatoria suscrita por el señor Gerente General.

CAPITULO II DE LA SELECCION DE PERSONAL

Art. 4.- DE LOS PARAMETROS DE LA SELECCION DE PERSONAL.- La selección de personal deberá cumplir con los siguientes parámetros:

- a) Todos los puestos de la EEQ deberán contar con perfiles, los cuales son producto de los estudios realizados mediante procedimientos técnicos y legales establecidos en la normativa interna de la Empresa, en la LOEP y el Código del Trabajo.
- b) Las convocatorias a concursos de méritos y oposición tendrán carácter público y procurarán la más amplia participación de aspirantes mediante acciones públicas de difusión.
- c) Los procesos de selección para ingreso y ascenso de personal, son instrumentos de gestión para garantizar que el personal que aspira a ocupar un puesto cumpla con los requisitos, características y competencias para su eficiente desempeño y acredite formación académica, destrezas, capacitación, experiencia, así como actitud positiva, innovadora y motivación hacia el trabajo.
- d) Los concursos de méritos y oposición, de acuerdo a lo que establece la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 228 permitirán a las ciudadanas y ciudadanos ecuatorianos, acceder a un puesto vacante en la Empresa Eléctrica Quito, sin discriminación alguna, en igualdad de oportunidades, en función de sus méritos y competencias profesionales y personales.
- e) Los extranjeros legalmente residentes en el Ecuador, por al menos cinco años, podrán participar en los concursos convocados, justificando tal situación y cumpliendo los procedimientos y la normativa legal vigente.
- f) Los procesos de selección para ingreso y ascenso de personal para ocupar puestos en la EEQ de conformidad con la normativa interna y demás leyes vigentes serán objetivos, públicos, abiertos y transparentes; los responsables de estos procesos en todas sus etapas velarán por el cumplimiento y aplicación de estas condiciones; el Gerente General, los delegados, las autoridades institucionales y los miembros de los tribunales de méritos y oposición y del tribunal de apelaciones no podrán interferir en los mismos, usar mecanismos discrecionales o ceder a presiones internas y/o externas de cualquier tipo o grupo de interés.

| | | |
|--|---|------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 7 DE 35 |

Art. 5.- DEL CONCURSO.- El concurso de méritos y oposición para la selección de personal será público y consiste en el proceso por el cual se convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, legalmente habilitadas para ejercer un puesto público y que cumplan con los requisitos establecidos para participar en los procesos de reclutamiento y selección para ocupar puestos en la EEQ.

Art. 6.- DEL LLAMAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.- Todo proceso de selección para formar parte del personal de carrera u obreros, deberá en forma obligatoria realizarse a través de concurso público de méritos y oposición.

Este proceso está organizado por las siguientes etapas:

- a) Preparación del proceso de reclutamiento.
- b) Convocatoria.
- c) Evaluación y Selección:
 - c.1 Mérito:
 - c.1.1. Verificación de postulaciones.
 - c.1.2. Evaluación.
 - c.2. Oposición.
- d) Expedición del nombramiento provisional o contrato a prueba, según corresponda.
- e) Inducción.

Art. 7.- DE LOS RESPONSABLES DEL PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL.- En el proceso de Selección de Personal intervendrán las siguientes instancias:

- a) Gerencia General;
- b) Gerencia Administrativa Financiera;
- c) Dirección de Talento Humano;
- d) Tribunal de Méritos y Oposición;
- e) Tribunal de Apelaciones.

Art. 8.- ATRIBUCIONES DE LA GERENCIA GENERAL.- Son atribuciones privativas del Gerente General de la Empresa disponer la convocatoria a los concursos de méritos y oposición, mediante resolución, así como, conocer y resolver las impugnaciones que se presenten en contra de los ganadores de los concursos. Las impugnaciones serán conocidas y analizadas de forma conjunta con el Secretario General del Comité de Empresa.

Art. 9.- ATRIBUCIONES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.- La Dirección de Talento Humano será responsable de la administración del proceso de llamamiento y selección, aplicando las disposiciones de la presente Norma Técnica y de la normativa interna vigente de la Empresa, tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:

- a) Mantener actualizado el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias, como instrumento

| | | |
|--|---|------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 8 DE 35 |

fundamental para la elaboración de las bases de los concursos de méritos y oposición, de conformidad con lo establecido en la normativa de la Empresa y más disposiciones aplicables del ordenamiento jurídico vigente.

- b) Elaborar las bases del concurso de méritos y oposición que serán sometidas a conocimiento de la Gerencia Administrativa Financiera y aprobación del señor Gerente General.
- c) Realizar las acciones necesarias para la conformación oportuna de los tribunales de méritos y oposición y de apelaciones.
- d) Elaborar y publicar la convocatoria del concurso de méritos y oposición en las carteleras, página web de la EEQ: www.eeq.com.ec. y otros medios que permitan la mayor difusión posible.
- e) Ejecutar operativamente las etapas de reclutamiento y selección de acuerdo al cronograma que para el efecto se establezca.
- f) Diseñar y ejecutar programas de inducción y adaptación a la institución de los nuevos servidores de carrera y/u obreros seleccionados. En el caso de las Personas con Discapacidad (PcD), la Dirección de Talento Humano deberá prever, cada año, el incremento en la provisión de apoyos técnicos, tecnológicos y adaptaciones de los instrumentos de información, necesarios para el ejercicio de las respectivas actividades en condiciones similares a las que dispongan las/los demás trabajadores de la Empresa.
- g) Organizar, estructurar, validar y receptar las pruebas que sean aplicadas en los procesos de selección de personal.
- h) Comunicar los resultados de todas las fases, obligatoriamente a través de la página web de la EEQ: www.eeq.gob.ec., cartelera institucional y otros medios idóneos de difusión.
- i) Elaborar el informe final del concurso para conocimiento del Comité de Escalafón, el mismo que será puesto en consideración para la aprobación del Gerente General.

Art. 10.- DEL TRIBUNAL DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN.- El Tribunal de Méritos y Oposición es el encargado de ejecutar el concurso de méritos y oposición y estará integrado por:

- a) El Gerente General o su delegado.
- b) El Gerente Administrativo Financiero o su delegado, quien lo presidirá.
- c) El Director de la Unidad a la que pertenece el puesto vacante.
- d) El Director de Talento Humano o su delegado.
- e) Un delegado del Comité de Empresa en calidad de observador, con voz y sin voto conforme el Decreto Ejecutivo 225-2008; y,
- f) Un representante del CONADIS, siempre y cuando existan uno o más postulantes con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas (sustitutos), que tengan el carné de discapacidad y que hayan cumplido los requisitos establecidos en la convocatoria.

| | | |
|--|---|------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 9 DE 35 |

Actuará como Secretario un Analista de la Sección Selección de Personal, designado por la Dirección de Talento Humano.

Concluido el respectivo proceso, quien actúe de Secretario tendrá la obligación de remitir la documentación inherente al mismo, a la Dirección de Talento Humano, área que será la custodia de dichos documentos.

Art. 11.- ATRIBUCIONES DEL TRIBUNAL DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

- a) Verificación de la documentación presentada por los postulantes.
- b) Analizar y resolver sobre los diferentes informes que elabore la Dirección de Talento Humano sobre cada una de las fases del proceso.
- c) Realizar y calificar las entrevistas a los aspirantes que hayan superado las etapas previas, sobre la base de los lineamientos y guías que elabore la Dirección de Talento Humano.
- d) Implementar y ejecutar las resoluciones del Tribunal de Apelaciones, una vez que éstas fueren notificadas.
- e) Declarar ganadores o ganadoras y elegibles de los concursos a quienes hubieran obtenido las más altas calificaciones y poner en conocimiento del señor Gerente General, a fin de que disponga la emisión de la respectiva acción de personal o contrato a prueba, según corresponda.
- f) Declarar desierto el concurso, por las causales previstas en la presente Norma Técnica, y comunicar al señor Gerente General de manera inmediata.
- g) Elaborar y suscribir las Actas. Y,
- h) Las demás que se deriven de la aplicación de la presente Norma.

Los miembros de este Tribunal gozan de total autonomía en sus decisiones, independientemente de quien les haya delegado.

Art. 12.- DEL TRIBUNAL DE APELACIONES.- Se conformará previa convocatoria de la Dirección de Talento Humano mediante la firma del Acta correspondiente, en el momento en que se presenten apelaciones a los resultados señalados en el artículo siguiente.

El Tribunal de Apelaciones estará integrado de la siguiente forma:

- a) El Gerente General o su delegado, quien lo presidirá.
- b) El Gerente del Área a la que pertenece el puesto vacante o su delegado.
- c) El Director de Talento Humano o su delegado.
- d) Un delegado del Comité de Empresa en calidad de observador, conforme el Decreto Ejecutivo 225-2008; y,
- e) Un representante del CONADIS, siempre y cuando existan uno o más postulantes con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas (sustitutos), que tengan el carné de discapacidad y que hayan cumplido los requisitos establecidos en la convocatoria.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 10 DE 35 |

No podrán integrar el Tribunal de Apelaciones los servidores que actuaron en el Tribunal de Méritos y Oposición.

Las resoluciones se adoptarán por mayoría simple de votos, y el Presidente tendrá voto de calidad.

Actuará como Secretario un funcionario designado por el Director de Talento Humano, quien, además de las funciones inherentes a su cargo, tendrá la responsabilidad de notificar con una copia de las respectivas actas resolutivas del Tribunal de Apelaciones, al Tribunal de Méritos y Oposición para su aplicación.

Concluido el respectivo proceso, quien actúe de Secretario tendrá la obligación de remitir la documentación inherente al mismo a la Dirección de Talento Humano, área que será la custodia de dichos documentos.

Art. 13.- ATRIBUCIONES DEL TRIBUNAL DE APELACIONES.- Serán atribuciones del Tribunal de Apelaciones:

- 1) Elaborar y suscribir el Acta de su conformación.
- 2) Receptar y resolver dentro de los términos y plazos señalados en esta norma, las apelaciones presentadas por los postulantes a los siguientes resultados:
 - a) De la revisión y verificación de la documentación presentada por los postulantes.
 - b) De la calificación de las pruebas de conocimientos teórico prácticos y competencias técnicas.
 - c) Al puntaje obtenido en las pruebas de conocimientos.
- 3) Elaborar el acta resolutive de apelaciones y notificar al Tribunal de Méritos y Oposición.

Los miembros de éste Tribunal gozan de total autonomía en sus decisiones, independientemente de quien les haya delegado.

Art. 14.- INCOMPATIBILIDAD.- Los miembros nominados a los tribunales de méritos y oposición y de apelaciones, que tengan vinculación de parentesco con las o los participantes de un concurso, hasta el cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad deberán excusarse por escrito y no podrán ejercer las funciones encargadas.

De ser el caso, la autoridad nominadora dispondrá a la Dirección de Talento Humano la designación de los remplazos en forma inmediata.

Los trabajadores de la Empresa que se hubieren inscrito para participar en un concurso, no podrán ser designados para actuar en los Tribunales de Méritos y Oposición y de Apelaciones; y, si lo fueren, deberán abstenerse de integrarlos de manera escrita.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 11 DE 35 |

Art. 15.- DEL VEEDOR U OBSERVADOR.- El Comité de Empresa de los Trabajadores de la EEQ. podrá intervenir como veedor u observador de los procesos de selección mencionados, a través de sus delegados, en un número no mayor a dos, quienes podrán solicitar motivadamente al Presidente del mismo que se de trámite a sus observaciones, siempre que demuestren con los debidos fundamentos que existen incorrecciones o anomalías que afecten la transparencia de los resultados en los procesos de selección.

El Tribunal por mayoría de votos y en base a los méritos de la petición, resolverá aceptar o negar la misma; resolución de la cual no existirá recurso alguno.

CAPITULO III DEL PROCESO DE LLAMAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

SECCIÓN PRIMERA

Preparación del proceso de reclutamiento.

Art. 16.- ACTIVIDADES PRELIMINARES.- En esta etapa, la Dirección de Talento Humano deberá realizar los siguientes pasos previos:

- a) Preparar el documento actualizado del Manual de Perfiles por Competencias, como instrumento técnico fundamental para la elaboración de las bases de concurso.
- b) Preparar el listado de los puestos que se someterán a concurso, verificando que se encuentren:
 - b.1) Legalmente vacantes y que no se encuentren en litigio.
 - b.2) Debidamente financiados con la partida presupuestaria correspondiente.
- c) Elaborar el cronograma del concurso, definiendo el número de puestos, fechas de inicio y conclusión del proceso, así como la provisión de lugares e infraestructura que preste las facilidades y condiciones para su normal desarrollo.

Art. 17.- DE LAS BASES DEL CONCURSO.- Serán elaboradas por la Dirección de Talento Humano teniendo en cuenta los aspectos para cada puesto, determinados en el formulario GTH-P002-F001, el mismo que tiene la siguiente estructura:

- a) Detalles generales del Concurso: Descripción de los elementos informativos generales de la Empresa y del puesto materia del concurso.
- b) Desglose de parámetros, es decir, los requisitos de instrucción formal, experiencia, capacitación y competencias técnicas del puesto institucional a ocupar, determinados en el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias de la Empresa.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 12 DE 35 |

b.1) Instrucción Formal Mínima: Identifica la formación académica requerida para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias de la Empresa.

b.2) Experiencia: Identifica el tipo de experiencia relacionada con el puesto, o el área determinada en el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias de la Empresa, certificado por el Departamento de Gestión de Personal, para el caso de los postulantes de la Empresa Eléctrica Quito; y, para otros casos, la certificación deberá ser concedida por la Unidad de Talento Humano respectiva o su equivalente, de la institución donde prestó sus servicios.

Para aquellos puestos que no son inicios de serie se observará lo determinado en el párrafo anterior.

Para los puestos de inicio de serie no se tomará en cuenta el requisito de experiencia.

b.3) Capacitación Específica: La Dirección de Talento Humano determinará en las Bases, el número de horas necesarias de capacitación específica para cada puesto materia del concurso. La capacitación específica será certificada y validada por el Centro de Capacitación de la Empresa, para el caso de los postulantes de la Empresa Eléctrica Quito, o por la Unidad de Talento Humano respectiva o su equivalente, de la institución donde prestó sus servicios.

b.4) Competencias del Puesto: La descripción de las Competencias del Puesto contenidas en el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias de la Empresa.

Las Bases del Concurso considerarán en forma obligatoria los requisitos del puesto establecidos en el Manual, los cuales no podrán reformarse una vez realizada la convocatoria.

SECCIÓN SEGUNDA

De la Convocatoria

Art. 18.- DE LA CONVOCATORIA.- Es la etapa en la cual la Dirección de Talento Humano realiza la difusión plena del concurso de méritos y oposición, a fin de reclutar la mayor cantidad de aspirantes que cumplan con los perfiles y requisitos establecidos.

No se convocará concursos generales para varios puestos con la misma denominación genérica cuando la denominación específica corresponda a diferentes áreas o macroprocesos.

Con fundamento en las bases del concurso y previo la autorización de la Gerencia General, la Dirección de Talento Humano elaborará electrónicamente la respectiva convocatoria utilizando el Formulario GTH-P002-F002, "*Convocatoria a Concurso de Méritos y Oposición*" ubicado en la página web institucional www.eeq.com.ec, que incluirá la siguiente información:

a) Nombre de la unidad o unidades de la EEQ en las que existe la vacante.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 13 DE 35 |

- b) Número secuencial del concurso.
- c) Partida presupuestaria: Detalle del número de partida (s) presupuestaria (s) que corresponda para el puesto objeto del concurso.
- d) Denominación del puesto: Nombre del puesto sujeto a concurso, definido de conformidad con su descripción y perfil.
- e) Misión del puesto: Razón de ser de cada puesto dentro de la estructura ocupacional de la Empresa, según su descripción y perfil.
- f) Nivel del puesto.
- g) Remuneración Mensual Unificada (R.M.U).
- h) Lugar de trabajo: Sitio o ubicación del puesto de trabajo, donde deberá desempeñar sus funciones, de acuerdo con el Distributivo de Personal.
- i) Requerimientos: Requisitos básicos definidos para el puesto de trabajo:
 - 1. Instrucción formal.
 - 2. Experiencia general
 - 3. Experiencia específica.
 - 4. Capacitación específica.
 - 5. Competencias del puesto: Técnicas y conductuales.
- j) Temas generales de conocimientos sobre los que tratarán las evaluaciones.

Art. 19.- DE LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN.- Luego de preparada la convocatoria, la Dirección de Talento Humano será responsable de su difusión obligatoria, fijando la fecha máxima para la postulación. Para ello utilizará los siguientes medios:

- 1) La página web institucional: www.eeq.com.ec
- 2) Las carteleras institucionales en todos los centros de trabajo de la Empresa

Además se indicará en la publicación de la cartelera, de manera obligatoria, que las y los interesados podrán consultar mayor información respecto del concurso en la página web: www.eeq.com.ec.

Art. 20.- DE LA POSTULACIÓN.- Las y los aspirantes interesados en participar en un proceso de reclutamiento y selección en la EEQ deberán ingresar a la página web institucional www.eeq.com.ec, seleccionar el link del concurso respectivo, imprimir el formulario Hoja de Vida GTH-P002-F003, registrando la información requerida y enviarlo en formato físico a la Dirección de Talento Humano de la Empresa, hasta la fecha máxima de postulación fijada en la convocatoria.

Este formulario constituye el instrumento de postulación válido para la aplicación a un proceso de reclutamiento y selección en la Empresa Eléctrica Quito.

Por ningún concepto se receptorán y procesarán postulaciones que se encuentren fuera de los plazos determinados en la convocatoria.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 14 DE 35 |

Será obligación de los Analistas de la Sección Selección de Personal asesorar a los aspirantes en el cumplimiento de los requisitos, a fin de evitar errores en la postulación.

Art. 21.- DOCUMENTOS.- Los y las postulantes deberán adjuntar al formulario de postulación copia simple de los documentos que respalden su hoja de vida, para la verificación de cumplimiento de requisitos mínimos:

- Cédula de ciudadanía.
- Certificado de votación del último proceso electoral.
- Títulos de bachiller o profesional (técnico, tecnólogo si fuere del caso), de postgrado.
- Certificados o diplomas de capacitación debidamente emitidos y suscritos por el responsable de la institución en la que se impartió la capacitación. (Si se trata de postulantes de la empresa se admitirá el certificado emitido por el Centro de Capacitación).
- Certificados, contratos de trabajo, acciones de personal, nombramientos, R.U.C., que acrediten los años de experiencia requeridos. Si se trata de postulantes de la Empresa, la experiencia institucional se acreditará mediante un certificado expedido por el Departamento de Gestión de Personal.
- Otros documentos necesarios para la verificación de méritos y validez de la información registrada en el Formulario de postulación.

El Formulario de Postulación “*Hoja de Vida GTH-P002-F003*” y la documentación de respaldo serán entregados en sobre cerrado en la Dirección de Talento Humano, que registrará en orden de presentación a los postulantes en un formulario suscrito por el Jefe de la Sección de Selección de Personal y el Analista asignado al proceso.

Los sobres serán abiertos únicamente al iniciar la fase de Verificación de Postulaciones.

SECCIÓN TERCERA

De la Evaluación y Selección

Art. 22.- INICIO DEL CONCURSO DE MERITOS Y OPOSICION.- Una vez concluido el período de recepción de hojas de vida se inicia el concurso propiamente dicho, con sus componentes de mérito y oposición.

Parágrafo Primero

DEL MÉRITO

Art. 23.- DEL MÉRITO.- Consiste en el análisis, verificación y medición de las competencias que presentan las y los aspirantes, respecto de aquellas previstas en la respectiva convocatoria. Se efectúa a través de los siguientes procedimientos:

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 15 DE 35 |

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

Art. 24.- DE LA VERIFICACIÓN DE POSTULACIONES.- Es el procedimiento mediante el cual, una vez concluida la fecha máxima prevista para la entrega de postulaciones, el Tribunal de Méritos y Oposición analiza y revisa las hojas de vida y documentos presentados por las y los aspirantes y los convalida con los requisitos de la convocatoria, determinando su cumplimiento o no.

La convalidación se registrará electrónicamente en el Formulario “*Verificación de Postulaciones*” GTH-P002-F004 que, para conocimiento de los aspirantes será publicado a través de la página web institucional, en el link del concurso, indicando la fecha, hora y lugar en la que las y los aspirantes aprobados deberán presentarse para rendir las pruebas de conocimientos teórico práctico y competencias técnicas.

Al finalizar este procedimiento, la Dirección de Talento Humano elaborará el acta de verificación de postulaciones, y pondrá en conocimiento del Tribunal de Méritos y Oposición.

Los aspirantes que, luego del análisis y verificación cumplan los requisitos, participarán en el procedimiento de evaluación. En caso de no haber superado la verificación de postulaciones, podrán apelar por escrito ante el Tribunal de Apelaciones presentando el documento al Secretario del Tribunal de Apelaciones designado por la Dirección de Talento Humano, en el término de tres días contados a partir de la publicación del formulario GTH-P002-F004 en la indicada página. Para tal efecto, la Dirección de Talento Humano, al realizar la publicación hará constar obligatoriamente la fecha y hora en la cual vencerá el término para presentar apelaciones.

El Tribunal de Apelaciones se pronunciará en el término de tres días contados a partir de la fecha de vencimiento del término de apelaciones. En el caso de que las apelaciones presentadas para un mismo puesto superen las cincuenta, el Tribunal tendrá un día adicional de término por cada 50 apelaciones.

Art. 25.- DE LA EVALUACIÓN.- Concluida la fase de verificación de méritos y resueltas las apelaciones, la Dirección de Talento Humano iniciará el procedimiento de evaluación en la cual se medirá en forma técnica y objetiva los niveles de competencias de los participantes, mediante pruebas de conocimientos, teórico-prácticas, psicométricas y entrevistas.

La ponderación total de este procedimiento será sobre cien puntos, asignados de la siguiente manera:

1. Las pruebas evalúan el nivel de conocimientos (teórico-prácticos) descritos en las bases del concurso 60 puntos. Incluirán aspectos de carácter práctico cuando el puesto lo determine. En el caso de que el puesto requiera de pruebas prácticas, la valoración será de 40 puntos y se tomarán conceptos generales cuya valoración será de 20 puntos.
2. Pruebas psicométricas: 20 puntos del total.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 16 DE 35 |

3. Entrevistas: 20 puntos del total.

Los postulantes se presentarán a rendir pruebas portando la cédula de ciudadanía, lo cual será verificado por el Analista de la Sección Selección de Personal correspondiente. Las pruebas de conocimientos y psicométrica deberán estar firmadas por el postulante.

Art. 26.- PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS TEÓRICO-PRÁCTICAS.- Mediante estas pruebas se evaluará el nivel de conocimientos (generales, específicos) inherentes al perfil requerido y a la descripción del puesto que acrediten las y los aspirantes. Incluirán aspectos de carácter práctico cuando el puesto vacante lo amerite.

La Dirección de Talento Humano será la encargada de administrar y conformar un banco de preguntas generales y específicas para cada proceso.

Los resultados serán consignados en un Acta y comunicados a los participantes por correo electrónico y mediante publicación del formulario GTH-P002-F005 "*Calificación de pruebas de conocimientos y competencias técnicas*" y GTH-P002-F007 "*Puntaje del componente de Evaluación y Puntaje Final*" en la página web institucional en el link del concurso, en el que adicionalmente se indicará la fecha en la que los aspirantes deberán presentarse para rendir la prueba psicométrica y la entrevista.

Art. 27.- PUNTAJE MÍNIMO PARA PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS Y/O PRÁCTICAS.- Únicamente los participantes que hubieren obtenido en las pruebas de conocimientos y/o prácticas una calificación igual o superior a 45 puntos (45/60) podrán continuar en el proceso a rendir las pruebas psicométricas y presentarse a la respectiva entrevista.

Quienes no hubieran alcanzado el puntaje de 45/60 podrán apelar por escrito en el término de dos días a partir de la publicación de resultados, ante la Secretaría del Tribunal de Apelaciones respectivo.

El Tribunal de Apelaciones se pronunciará en el término de dos días contados a partir de la fecha de vencimiento del término de apelaciones y comunicará a la Dirección de Talento Humano el acta de resultados, a fin de que se los dé a conocer a los aspirantes a través de la página web www.eeq.com.ec, en el link del concurso.

Art. 28.- DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS.- La Dirección de Talento Humano aplicará las pruebas psicométricas a las y los aspirantes que alcanzaron un puntaje igual o mayor a 45/60 puntos en las pruebas de conocimientos y prácticas, cuando corresponda. Las pruebas psicométricas se establecerán sobre la base de competencias conductuales, valores y aptitudes necesarias para el puesto sujeto a concurso. Su calificación será sobre veinte (20) puntos y se registrará en el formulario GTH-P002-F007 "*Puntaje del componente de Evaluación y Puntaje Final*".

Respecto de las pruebas psicométricas, la Dirección de Talento Humano deberá proveerse de un conjunto de baterías de este tipo, para aplicarlas en los diversos concursos que promuevan, prefiriendo, en la medida de lo posible, aquellas que hayan sido diseñadas en base a baremos ecuatorianos.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 17 DE 35 |

(Baremo: Escala de valores que sirve de base para evaluar datos o características de un conjunto de personas o cosas, cuyas series ordenadas o niveles se establecen en contextos poblacionales específicos, en este caso en referencia a muestras poblacionales ecuatorianas). Las pruebas psicométricas deberán ser firmadas por el aspirante y el informe de calificación será suscrito por un profesional en la materia.

El contenido de las pruebas psicométricas se mantendrá en estricta reserva hasta su aplicación, así como también los resultados de la misma.

Art. 29.- DEL CONOCIMIENTO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.- Con los resultados de las evaluaciones, la Dirección de Talento Humano convocará a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, para conocer sobre las resoluciones adoptadas por el Tribunal de Apelaciones, respecto de los casos puestos a su conocimiento.

Art. 30.- DE LA ENTREVISTA.- Una vez finalizadas las pruebas y según el cronograma aprobado, el Tribunal de Méritos y Oposición efectuará la entrevista como un espacio de encuentro que permitirá identificar y evaluar competencias, comportamientos laborales del aspirante, relacionados con el perfil y descripción del puesto y aspectos generales de carácter cultural. En la entrevista participará un Psicólogo profesional en calidad de Asesor, y, dos veedores designados por el Comité de Empresa.

La Dirección de Talento Humano proporcionará al Tribunal de Méritos y Oposición, una guía y los instrumentos para la calificación de la entrevista de cada uno de los postulantes, de conformidad con los requisitos del puesto. La guía contendrá los temas generales que orienten la formulación de las preguntas en el desarrollo de la entrevista.

Art. 31.- ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA.- La entrevista será calificada sobre 20 puntos y estará estructurada, considerando la guía de los temas generales, teniendo presente los siguientes factores:

- a) Estimación del potencial de adaptación y aprendizaje de la experiencia: Preguntas que permitan identificar y evaluar la capacidad del candidato para aprender a desarrollar nuevas competencias y adaptarse a diferentes medios. Se calificará sobre 4 puntos.
- b) Evaluación de aspectos relacionados al puesto: Cuestionamientos que permitan valorar las aptitudes y actitudes que tiene el candidato. Se califica sobre 4 puntos.
- c) Análisis de la experiencia laboral: Identifica y evalúa las funciones desempeñadas en los últimos puestos y las experiencias laborales obtenidas. Se calificará sobre 4 puntos.
- d) Análisis de logros de la candidata o candidato: Identifica y evalúa los logros alcanzados que hayan beneficiado al puesto o institución en la cual presta o prestaba sus servicios, así como los logros profesionales alcanzados por el o la aspirante. Se calificará sobre 4 puntos.
- e) Conocimientos generales o culturales: Se evaluará estos conocimientos y la adaptación del postulante al entorno. Se califica sobre 4 puntos.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 18 DE 35 |

Art. 32.- CALIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA.- Cada miembro del Tribunal de Méritos y Oposición procederá a calificar la entrevista efectuada al participante, de conformidad con el formulario GTH-P002-F006.

Una vez finalizada la entrevista, sin la presencia del candidato, se obtiene un puntaje final de la siguiente manera:

- a) Cada miembro del Tribunal individualmente procederá a calificar y a sumar los puntajes asignados al entrevistado y obtendrá un puntaje total para cada una de las o los candidatos; y,
- b) Los miembros del Tribunal procederán a sumar los puntajes totales asignados por cada uno de éstos a cada candidato, y del resultado se sacará el promedio, con lo que se obtiene la calificación final de la entrevista.

La calificación final de la entrevista será ingresada en el acápite “*Entrevista*” del Formulario de asignación de puntaje del procedimiento de evaluación y puntaje final, Formulario GTH-P002-F007.

Art. 33.- PUNTAJE MÍNIMO DE EVALUACIÓN.- Para efectos de aprobación del componente “*Evaluación*” (pruebas y entrevista) se considerará un puntaje de calificación igual o mayor a setenta y un (71) puntos del total de cien (100).

Para la anotación de los puntajes del componente de evaluación, de las acciones afirmativas y del puntaje final se utilizará el Formulario GTH-P002-F001, trabajándose con dos dígitos decimales y, por ningún concepto se realizarán aproximaciones por exceso o defecto.

Art. 34.- DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS.- Al llenar el Formulario de Evaluación y Puntaje Final, el Tribunal de Méritos y Oposición cumplirá con las acciones afirmativas que se establecen para los aspirantes que hayan obtenido el puntaje mínimo de 71 puntos o más, de acuerdo a lo siguiente:

- **Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas.-** En los concursos de méritos y oposición que ejecute la Empresa Eléctrica Quito, se declarará ganador del mismo a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad, o con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje igual o superior a 71 puntos, siempre que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto. De ser necesario, para establecer esta condición se solicitará informe al Departamento de Bienestar Social y a la Unidad de Seguridad Industrial.

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

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 19 DE 35 |

Si dos o más personas con discapacidad, enfermedad catastrófica o sustitutos superan el mínimo puntaje, se escogerá al mejor puntuado.

Los aspirantes deben acreditar los siguientes requisitos:

1. Para personas con discapacidad: Deben señalar esta particularidad dentro del formulario “*Hoja de Vida*” y contar con el respectivo carné expedido por el COMADIS, documento que deberá enviarse escaneado junto con la hoja de vida en la fase de postulación.

2. Para personas con enfermedad catastrófica: Deben señalar esta particularidad dentro del formulario “*Hoja de Vida*” y contar con el diagnóstico médico correspondiente extendido o avalado por un facultativo de las unidades de salud pública. Y.

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

3.1. Señalar este particular dentro del formulario “*Hoja de Vida*” al momento de la postulación; y,

3.2. Presentar una vez que haya sido declarada ganadora o ganador, una declaración juramentada ante notario público señalando que el familiar con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica debidamente comprobada se encuentra a su cargo.

- **Cumplimiento adicional de requisitos.-** En caso de que los aspirantes del concurso de méritos y oposición, habiendo sido calificados en la fase de méritos y obtenido el puntaje mínimo como elegible en la evaluación, si su perfil excediera los requisitos solicitados, dentro de experiencia específica y formación afín para el puesto, se le otorgará puntaje adicional, según el siguiente detalle:

| REQUISITO | PUNTAJE ADICIONAL (SOBRE EL OBTENIDO EN LA FASE DE OPOSICION) |
|---|---|
| Instrucción formal que exceda lo establecido en el perfil del puesto. | Un punto por el título de mayor nivel que exceda el perfil, cuando sea compatible con el requisito. |
| Méritos específicos en entidades del Sector Eléctrico: a) Experiencia que exceda el requisito mínimo; b) Eventos en los que hubiera participado el postulante como expositor en temas del Sector o Industria Eléctrica; | 0.20 puntos por año. Máximo un punto. 0.10 puntos por evento. Máximo 0.20 puntos. |

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 20 DE 35 |

| | |
|---|--|
| c) Premios obtenidos como reconocimiento a trabajos o investigaciones. | 0.10 puntos por premio. Máximo 0.30 puntos. |
|---|--|

Los puntajes otorgados por acciones afirmativas podrán ser acumulables y se aplicarán exclusivamente para ciudadanos ecuatorianos por nacimiento.

Art. 35.- PUNTAJE FINAL.- La sumatoria del puntaje obtenido en el procedimiento de evaluación y el puntaje de acciones afirmativas, dará como resultado el puntaje final, que se registrará en el Formulario GTH-P002-F007.

Si el aspirante no tuviere puntaje adicional por acciones afirmativas, se considerará como puntaje final el obtenido en la Evaluación.

Art. 36.- DEL ACTA DE EVALUACIÓN.- El Tribunal de Méritos y Oposición elaborará el Acta de Evaluación en la que se determinarán los puntajes alcanzados por los participantes, de forma descendente (mayor a menor) consignados en el formulario respectivo, mismos que serán comunicados a través de la página web y correo electrónico personal del participante.

Los postulantes que hayan obtenido un puntaje final igual o superior a 71 puntos sobre 100, se considerarán elegibles por un año, a partir de la publicación de la Declaratoria de Ganadores.

En la comunicación se solicitará que los postulantes ganadores, en el término de cinco días, presenten copias a color de la cédula de ciudadanía, certificado de votación y copias certificadas por notario público de los títulos de formación, certificados de capacitación, certificados que acrediten su experiencia y más documentos que sustenten el cumplimiento de la descripción y perfil del puesto al cual postularon.

Las Resoluciones del Tribunal de Méritos y Oposición que consten en el Acta de Evaluación, no admiten recurso alguno y gozan del carácter de sentencia ejecutoriada de última instancia, pasada en autoridad de cosa juzgada.

Parágrafo Segundo

DE LA OPOSICIÓN

Art. 37.- LA OPOSICIÓN.- Es el componente del concurso en el que se recogen eventuales impugnaciones presentadas respecto de las capacidades, aptitudes y méritos de los aspirantes que hubieran obtenido los más altos puntajes finales y por lo tanto, se consideren elegibles.

Art. 38.- PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LOS POSTULANTES ELEGIBLES.- Se considerarán elegibles a los postulantes que hubieren alcanzado en la Etapa de evaluación al menos 71 puntos.

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 21 DE 35 |

Luego de que el Tribunal de Apelaciones notifique los resultados de las apelaciones al Acta de Evaluación, se abrirá un término de tres días para la entrega de copias certificadas por parte de los postulantes elegibles. La Dirección de Talento validará la documentación presentada y elaborará un informe para conocimiento y aprobación del Tribunal de Méritos y Oposición, en el cual se hará constar que cumplen con los requisitos legales de ser mayor de 18 años, acreditar preparación académica y más competencias exigibles para el puesto y haber sufragado cuando tenía obligación de hacerlo.

La nómina de elegibles, en estricto orden de puntaje, se publicará en la página web link del concurso para que sea revisada por cualquier persona que desee presentar impugnaciones.

Art. 39.- IMPUGNACIONES.- Las impugnaciones a los postulantes elegibles serán presentadas en documento escrito por el interesado, debidamente fundamentadas, documentadas y con firma de responsabilidad, señalando correo electrónico y domicilio para efecto de notificaciones, en la Secretaría del Comité de Apelaciones, en el término de dos días contados a partir de la publicación de la información señalada en el artículo anterior.

Concluido el término, las impugnaciones y sus documentos de sustento, se enviarán al Tribunal de Méritos y Oposición, que dispondrá de tres días para analizar y si lo estimare procedente, comunicar al aspirante impugnado que se presente en el término de tres días con pruebas de descargo. En el día y hora convocados para el efecto, el Tribunal resolverá la impugnación; resolución que será definitiva y registrada en el acta correspondiente.

Art. 40.- ACTA FINAL Y DECLARATORIA DE GANADOR DE CONCURSO.- El Tribunal de Méritos y Oposición elaborará el acta final que contendrá los puntajes alcanzados y declarará ganador al aspirante que ha obtenido el mayor puntaje y haya sido declarado idóneo para el ejercicio del puesto. Dicha declaratoria será puesta en conocimiento del señor Gerente General, para su aprobación y designación respectiva.

La designación del ganador y el listado definitivo de aspirantes ELEGIBLES, en estricto orden de puntaje, se publicarán en la página web institucional y en las carteleras de la institución; el aspirante declarado ganador será notificado por el correo electrónico.

Art. 41.- DECLARATORIA DE CONCURSO DESIERTO.- El Tribunal de Méritos y Oposición podrá declarar desierto un concurso por las siguientes razones:

- a) Cuando en la convocatoria no se hayan presentado al menos dos aspirantes en el componente de méritos para una misma vacante.
- b) Ante la falta de cumplimiento de requisitos y procedimientos establecidos en la reglamentación institucional y en esta Norma.
- c) En el caso de que el o los aspirantes en la Evaluación no cumplan con el puntaje de calificación mínimo establecido para las pruebas de conocimientos y prácticas (45/60) y para la evaluación (71/100).

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 22 DE 35 |

SECCIÓN CUARTA

De la expedición de nombramiento provisional o contrato a prueba.

Art. 42.- RESULTADOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.- Declarado ganador del concurso, el postulante seleccionado deberá presentar la siguiente documentación:

- 1) Certificado de no tener impedimento legal para ocupar un puesto público, emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales.
- 2) Declaración juramentada en la que conste no encontrarse incurso en ninguna causal legal de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto público, previsto en el ordenamiento jurídico vigente.
- 3) Declaración patrimonial juramentada ante notario público con autorización para el levantamiento del sigilo de cuentas bancarias, declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias y declaración de no encontrarse incurso en nepotismo con la autoridad nominadora, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República del Ecuador y el ordenamiento jurídico vigente.
- 4) En caso de encontrarse en mora de obligaciones para con el sector público, legalmente exigibles, presentará un detalle de la deuda, con el convenio de pago suscrito con la institución pública en que mantenga la obligación.
- 5) Señalar domicilio y residencia.

En el caso de extranjeros residentes por al menos cinco años en el país, que resulten ganadores del concurso de méritos y oposición, deberán presentar la documentación que les permita ejercer actividades laborales en el Ecuador.

Al aspirante con discapacidad, enfermedad catastrófica o que tenga a su cargo una persona con discapacidad severa y que pertenezca a su núcleo familiar, sea cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano (a), hijo (a), se le exigirá la presentación del respectivo carné expedido por el CONADIS, diagnóstico médico otorgado por un facultativo de un centro de salud público; o, la declaración juramentada otorgada ante notario público, de la que conste que el postulante tiene a su cargo una persona con discapacidad severa, según corresponda.

Art. 43.- EXPEDICIÓN DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL O CONTRATO A PRUEBA.- Una vez presentados los documentos, el Gerente General emitirá el nombramiento provisional o contrato a prueba, según corresponda.

Art. 44.- DESISTIMIENTO DEL GANADOR.- En el caso de que el ganador del concurso no presentare los documentos señalados en esta norma, no aceptare el nombramiento provisional o contrato a prueba, según fuere del caso, o no se presentare en la Empresa para posesionarse dentro del término de cinco

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 23 DE 35 |

días, contados a partir del registro del nombramiento o contrato a prueba, el Tribunal de Méritos y Oposición declarará ganador del concurso al postulante que haya obtenido el segundo mayor puntaje final, y así sucesivamente, siempre y cuando la calificación de la ganadora subrogante sea igual o mayor a la mínima establecida en esta Norma (71/100).

El subsiguiente aspirante con mayor puntaje deberá posesionarse en el puesto vacante, dentro del término de diez días, bajo los mismos términos exigidos para el primer ganador.

Art. 45.- DE LA POSESIÓN E INICIO DE PERÍODO DE PRUEBA.- Emitido el nombramiento provisional o contrato a prueba a favor del ganador del concurso y posesionado éste en su respectivo puesto, se iniciará el período de prueba de noventa días, si se trata de ingreso de obreros en régimen de Código del Trabajo; o de máximo seis meses en caso de ingreso o ascenso a un puesto de servidor de carrera.

La evaluación será administrada por la Dirección de Talento Humano en coordinación con las jefaturas inmediatas y estará sujeta a las disposiciones de la reglamentación institucional. No se emitirá nombramiento permanente o contrato indefinido si el servidor u obrero no fuera previamente evaluado en los plazos establecidos.

SECCIÓN QUINTA

De la Inducción

Art. 46.- LA INDUCCIÓN.- La inducción es el conjunto de acciones y mecanismos a través de los cuales la Dirección de Talento Humano apoya la vinculación del servidor o trabajador al puesto de trabajo.

Art. 47.- PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA INDUCCIÓN.- La inducción se realizará durante el primer mes de labores del nuevo servidor u obrero, conforme a la planificación establecida por la Sección de Selección de Personal en coordinación con el Centro de Capacitación; en el caso de personas con discapacidad, enfermedad catastrófica o sustitutos, el tiempo podrá ser hasta de dos meses.

La inducción considerará los siguientes aspectos específicos:

- Presentación del trabajador ante las autoridades y compañeros de trabajo.
- Información sobre la misión, visión, objetivos empresariales y estructura orgánica.
- Explicación sobre las actividades y responsabilidades del puesto y metas de desempeño en el período de prueba.
- Explicación sobre las actividades y responsabilidades de su puesto, instrucción en el uso de equipos de oficina, software o sistemas de información para ejecutar su trabajo.
- Información sobre aspectos de bienestar social, seguridad y salud ocupacional.
- Derechos y obligaciones en su calidad de trabajador de la EEQ.
- Mecanismos y procedimientos internos a considerar para la realización de las actividades con otras dependencias de la Empresa.
- Información sobre derechos y trato prioritario hacia las personas con discapacidad, enfermedad

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 24 DE 35 |

catastrófica o trabajadores sustitutos.

- Talleres sobre la normativa de Talento Humano aplicable a las diferentes modalidades de trabajo en la Empresa.
- Inducción Sindical.
- Otra información que a criterio de la Dirección de Talento Humano fuera relevante.

El Centro de Capacitación programará la realización de los siguientes eventos, mismos que serán dictados a los nuevos trabajadores durante el primer mes de labores:

- Estrategias de Servicio en la Empresa.
- Motivación, Autoestima y Relaciones Humanas.
- Seguridad industrial y riesgos del trabajo.

SECCIÓN SEXTA

De los Ascensos

Art. 48.- LOS ASCENSOS.- El ascenso se efectuará exclusivamente para los servidores de carrera u obreros que hubieren ganado el respectivo concurso de méritos y oposición, realizado conforme al procedimiento establecido en esta norma.

Art. 49.- PERÍODO DE PRUEBA.- En el caso del puesto que dejare vacante un obrero que asciende al ser declarado ganador de un concurso de méritos y oposición en la Empresa, podrá ser llenado provisional o temporalmente mientras el servidor ascendido cumpla el período de prueba y obtenga el contrato indefinido, según el caso.

En el caso de servidores de carrera que asciendan, se extenderá nombramiento provisional y el período de prueba podrá extenderse hasta por seis meses. En caso de no cumplir con la calificación de satisfactorio, muy bueno o excelente en la evaluación, regresará a ocupar el puesto anterior con la remuneración que corresponda a ese puesto.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: BANCO DE ELEGIBLES.

Los candidatos que hubieren obtenido una calificación final de al menos 71 puntos de calificación total, conformarán un "*Banco de Elegibles*" para el puesto específico, en el orden de sus calificaciones.

En el caso de que, durante un año contado a partir de la declaratoria de ganador de concurso, se produzcan vacantes en un puesto con la misma denominación genérica y específica e igual nivel, según el Manual de Puestos por Competencias en la Empresa, la Dirección de Talento Humano en el plazo de treinta días desde la aceptación de renuncia o legalización del acto de cesación del trabajador que origina la vacancia definitiva del puesto, someterá a conocimiento y resolución de la Gerencia General el

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 25 DE 35 |

candidato elegible, de acuerdo a la estricta prelación de puntaje establecida en la nómina de elegibles del concurso respectivo, para que sea contratado para período de prueba o nombrado provisionalmente y sometido a evaluación, previo a la designación o contratación definitiva.

En estos casos, previo a la expedición del nombramiento provisional o contrato a prueba, según corresponda, deberá cumplirse con el procedimiento de entrega de documentos y más trámites previstos en esta norma.

SEGUNDA: PARTICIPACIÓN DE GANADORES EN NUEVOS CONCURSOS.

Para que el ganador de un concurso de méritos y oposición, que se encuentre ejerciendo el puesto para el cual fue elegido pueda participar en otro proceso de selección convocado por la Empresa, deberá transcurrir al menos un año de permanencia en el último puesto, requisito sin el cual no podrá formar parte del nuevo concurso.

TERCERA: SUPLETORIEDAD.

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones de la presente normativa, o de presentarse asuntos no regulados en la misma, se aplicarán las disposiciones de la LOEP, Código del Trabajo y otras de uso interno en la Empresa Eléctrica Quito.

CUARTA: VEEDURÍA.

De conformidad con las disposiciones del Decreto Ejecutivo No. 225-2008, el Comité de Empresa ejercerá la veeduría en el proceso de selección.

QUINTA: LEGITIMIDAD DE LA INFORMACIÓN.

La Dirección de Talento Humano verificará la información y documentación proporcionada por los postulantes. La comprobación de falsedad en la información o documentación dará lugar a la eliminación del postulante, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Hasta que se disponga de un banco de preguntas consolidado por tipo de puesto, la Dirección de Talento Humano solicitará al Gerente General, Gerentes de Área, Directores, expertos reconocidos por la Empresa, en libre ejercicio profesional o de otras Entidades, Universidades, Escuelas Politécnicas o Instituciones especializadas, el envío de cuestionarios de preguntas de conocimientos y competencias necesarios para la ejecución de las funciones propias del o los puestos del concurso. Para cada concurso se conformará un banco de por lo menos cien preguntas.

Las preguntas aportadas por las personas de las que habla el párrafo anterior se entregarán en dos sobres cerrados, debidamente numerados. El sobre número uno contendrá las preguntas; y, el sobre

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD | | |
| REVISIÓN: 03 | CÓDIGO: GTH-P002 | PAGINA: 26 DE 35 |

número dos contendrá las respuestas a las preguntas contenidas en el sobre número uno. Dichos sobres serán entregados para archivo y custodia del señor Procurador de la Empresa, hasta las 15:00 del día inmediato anterior a la realización de la prueba de conocimientos y contendrán los nombres y firmas de los autores de los cuestionarios, así como también la fe de presentación respectiva. El día de la evaluación, los sobres serán entregados al Presidente del Tribunal de Méritos y Oposición, treinta minutos antes de la prueba, para que en presencia de los miembros del Tribunal sean abiertos y se proceda al sorteo de veinte y cinco preguntas objeto del concurso.

Las preguntas de concursos anteriores podrán formar parte del banco de preguntas.

En la página web de la Empresa: www.eeq.com.ec, link del concurso, se publicarán los temas relacionados con el concurso.

Las pruebas prácticas se aplicarán después de la prueba de conocimientos, de acuerdo con el cronograma del concurso.

SEGUNDA: La presente Norma Técnica de Selección de Personal de la Empresa Eléctrica Quito, tendrá vigencia transitoria, hasta cuando el Directorio de la Empresa, en uso de sus facultades y atribuciones, apruebe y ponga en vigencia la “*Normativa de Administración y Gestión del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Quito*”, conforme dispone el inciso segundo del artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; instrumento en el cual se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones del talento humano.

8. ANEXOS.

8.1 Formatos del procedimiento

- 8.1.1 Formulario Bases del Concurso de Méritos y Oposición (Formulario GTH-P002-F001)
- 8.1.2 Formulario Convocatoria a Concursos de Méritos y Oposición (GTH-P002-F002)
- 8.1.3 Hoja de Vida para el Concurso de Méritos y Oposición del Puesto (GTH-P002-F003)
- 8.1.4 Formulario Verificación de Postulaciones (Formulario GTH-P002-F004)
- 8.1.5 Formulario de Calificación de Pruebas de Conocimiento Teórico Prácticas (Formulario GTH-P002-F005)
- 8.1.6 Formulario de Calificación de la Entrevista (Formulario GTH-P002-F006)
- 8.1.7 Formulario de Puntaje para el Componente de Evaluación y El Puntaje Final (Formulario GTH-P002-F007)



PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

REVISIÓN: 03

CÓDIGO: GTH-P002

PAGINA: 27 DE 35

8.1.1 Formulario Bases del Concurso de Méritos y Oposición



GTH-P002-F001

FORMULARIO EEQ-SEL-01

Concurso No.

BASES DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

1. DETALLES GENERALES DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

| | | | |
|---|-------------------------|------------------------|--|
| NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN | EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | UNIDAD ADMINISTRATIVA | |
| DENOMINACIÓN DEL PUESTO | | PARTIDA PRESUPUESTARIA | |
| MISIÓN DEL PUESTO | | | |
| TEMAS GENERALES DE CONOCIMIENTO PARA EVALUACIÓN | | | |
| NIVEL | | R.M.U. | |

2. DESGLOSE DE PARÁMETROS

A continuación, identifique los parámetros a ser utilizados en la Base del Concurso de Méritos y Oposición. Siga las instrucciones que le indican en cada cuadro a fin de completar la información solicitada.
RECUERDE: Dentro del Mérito, señale los requisitos que constan en la DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTO del Manual de Perfiles de Puestos por Competencias de la EEQ.
 En la parte de la Evaluación se aplicarán diferentes pruebas (80%) y entrevistas (20%), de conformidad con lo determinado en la Norma Técnica para Selección de Personal de la EEQ.
 Finalmente, en el componente de Oposición, se recogerán las eventuales impugnaciones presentadas a los aspirantes que obtuvieren el puntaje para ser considerados elegibles.

| MÉRITOS | | | |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------------------|
| ASPECTOS A CONSIDERAR | | | |
| INSTRUCCIÓN FORMAL | EXPERIENCIA | CAPACITACIÓN | COMPETENCIAS DEL PUESTO |
| | | | |

| EVALUACIÓN | |
|--|--|
| PRUEBAS | ENTREVISTA |
| 80% | 20% |
| Pruebas de Conocimientos teórico prácticas y Psicométricas | Se realizará en función del requerimiento del Puesto |

DIRECTOR DE TALENTO HUMANO





PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

REVISIÓN: 03

CÓDIGO: GTH-P002

PAGINA: 28 DE 35

8.1.2 Formulario Convocatoria a Concursos de Méritos y Oposición



GTH-P002-F002

FORMULARIO EEQ-SEL-02

CONVOCATORIA A CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

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. 17 LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS: La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidos en esta Ley.

| PARTIDA | DENOMINACIÓN DEL PUESTO | MISIÓN DEL PUESTO | NIVEL | R.M.U. | UNIDAD ADMINISTRATIVA | LUGAR DE TRABAJO | TEMAS GENERALES DE CONOCIMIENTO PARA EVALUACIÓN | REQUERIMIENTOS | | | |
|---------|-------------------------|-------------------|-------|--------|-----------------------|------------------|---|--------------------|-------------|--------------|---|
| | | | | | | | | INSTRUCCIÓN FORMAL | EXPERIENCIA | CAPACITACIÓN | COMPETENCIAS DEL PUESTO (Técnicas y Conductuales) |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |

Los interesados que cumplan los requisitos establecidos en las Bases deberán presentar su postulación en sobre cerrado con el número del concurso mediante la entrega física de la hoja de vida que podrá descargarse de la página web www.eeq.com.ec (link del concurso), a la que se adjuntarán copias de: cédula de ciudadanía, certificado de votación del último proceso electoral y de todos los documentos que acrediten instrucción formal, capacitación, experiencia.

Fecha y hora máxima de entrega de postulaciones:

Lugar: Sección Selección de Personal 3er. Piso edificio Las Casas EEQ

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

COPIA NO CONTROLADA



EMPRESA
ELÉCTRICA
QUITO

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

REVISIÓN: 03

CÓDIGO: GTH-P002

PAGINA: 29 DE 35

8.1.3 Hoja de Vida para el Concurso de Méritos y Oposición del Puesto



EMPRESA
ELÉCTRICA
QUITO

GTH-P002-F003

FORMULARIO EEQ-SEL-03

HOJA DE VIDA

PARA EL CONCURSO DE MERITOS Y OPOSICION DEL PUESTO DE:

NOMBRE DE LA INSTITUCION QUE CONVOCA AL CONCURSO:

1.- DATOS PERSONALES DE LA O EL ASPIRANTE:

Nombre:

Apellido Paterno

Apellido Materno

Nombres

Lugar de Nacimiento:

País

Ciudad

Nacionalidad o Tiempo de Residencia en el Ecuador:

Dirección Domiciliaria:

Provincia

Cantón

Parroquia

Dirección

Teléfono(s):

Convencionales

Celular o Móvil

Correo electrónico:

**Cédula de Identidad o
Pasaporte:**

Personas con discapacidad: N° de carné del CONADIS:

¿Se encuentra a cargo de una persona con discapacidad severa o enfermedad catastrófica? SI NO

Si se encuentra a cargo de una persona con discapacidad severa o enfermedad catastrófica, señale:

a) Nombre de la persona con enfermedad o discapacidad: _____

b) Cédula de Identidad de la persona mencionada: _____

c) N° del Certificado del CONADIS de la persona mencionada: _____

d) Tipo de parentesco _____

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

REVISIÓN: 03

CÓDIGO: GTH-P002

PAGINA: 30 DE 35

2.- INSTRUCCIÓN

(No es requerido llenar todos los casilleros, responda únicamente en los que correspondan a su último nivel de instrucción o aquellos que se encuentren en relación a los requisitos del puesto al cual postula)

| Nivel de Instrucción | Nombre de la Institución Educativa | Título Obtenido | Lugar (País y ciudad) |
|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Primaria | | | |
| Secundaria | | | |
| Técnico Superior | | | |
| Título de Tercer Nivel | | | |
| Título de Cuarto Nivel (Posgrado) | | | |
| Otros | | | |

3.- TRAYECTORIA LABORAL (EXPERIENCIA LABORAL)

(Incluya, únicamente, información laboral que tenga relación específica con el puesto de trabajo al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla)

| FECHAS DE TRABAJO | | | Organización/ Empresa; y el país donde laboró | Denominación del Puesto | Responsabilidades /Actividades/Funciones | Razones de salida |
|----------------------|----------------------|-------------------|---|----------------------------|---|----------------------|
| DESDE (dd/mm/aaa) | HASTA (dd/mm/aaa) | Nº meses/ años | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

4.- CAPACITACION:

(Incluya, únicamente, los eventos de capacitación relacionados con el puesto de trabajo al que está postulando. Si es necesario, incluya más filas en la siguiente tabla)

| Nombre del Evento | Nombre de la Institución Capacitadora | Lugar (País y ciudad) | Fecha del Diploma (dd/mm/aaa) | Tipo Diploma: | | Duración en horas |
|-------------------|---------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------|------------|-------------------|
| | | | | Asistencia | Aprobación | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Nota: En caso de que la o el postulante no indique y certifique la duración en horas del o los eventos de capacitación asistidos, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional le asignará 1 hora por día cursado.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

REVISIÓN: 03

CÓDIGO: GTH-P002

PAGINA: 31 DE 35

SOLO PARA PERSONAS QUE LABORARON O LABORAN COMO SERVIDORAS/ES PÚBLICOS:**RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO, EN LOS TRES ULTIMOS PERIODOS:**

| Nº | Período de Evaluación | Institución en la cual se efectuó la evaluación | Evaluación Obtenida (En letras y números) |
|----|-----------------------|---|---|
| 1º | | | |
| 2º | | | |
| 3º | | | |

OTROS**1. EVENTOS EN LOS QUE HUBIERA PARTICIPADO EL POSTULANTE COMO EXPOSITOR EN TEMAS RELACIONADOS AL SECTOR ELECTRICO**

| INSTITUCIÓN | TEMA EXPUESTO | FECHA | DURACIÓN | DOCUMENTO QUE ACREDITA EXPOSICIÓN |
|-------------|---------------|-------|----------|-----------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

2. PREMIOS OBTENIDOS COMO RECONOCIMIENTO A TRABAJOS O INVESTIGACIONES

| INSTITUCIÓN OTORGANTE | TEMA DEL TRABAJO | FECHA DEL PREMIO | DOCUMENTO QUE ACREDITA EXPOSICIÓN |
|-----------------------|------------------|------------------|-----------------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

OBSERVACIONES:

DECLARACIÓN: DECLARO QUE, todos los datos que incluyo en este formulario son verdaderos y no he ocultado ningún acto o hecho, por lo que asumo cualquier responsabilidad. Acepto que esta postulación sea anulada en caso de comprobar falsedad o inexactitud en alguna de sus partes, y me sujeto a las normas establecidas por la Institución y otras disposiciones legales vigentes.

Nombre de la o el Aspirante_____
Firma

Lugar y Fecha de Presentación:

Indique el Número de hojas que tiene esta Hoja de Vida



PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

REVISIÓN: 03

CÓDIGO: GTH-P002

PAGINA: 33 DE 35

8.1.5 Formulario de Calificación de Pruebas de Conocimiento Teórico Prácticas



GTH-P002-F005

FORMULARIO EEQ-SEL-05

FORMULARIO DE CALIFICACIÓN DE PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS TEÓRICO PRÁCTICAS

| | | | |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------|----------|
| NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: | EMPRESA ELÉCTRICA QUITO | | |
| DENOMINACIÓN DEL PUESTO | | UNIDAD ADMINISTRATIVA | |
| | | NIVEL | R. M. U. |
| PARTIDA PRESUPUESTARIA: | | | |
| INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA: | | EXPERIENCIA SOLICITADA | |
| CAPACITACIÓN REQUERIDA: | | | |

A continuación escriba los APELLIDOS Y NOMBRES de las y los aspirantes, señalando las calificaciones obtenidas en las pruebas de Conocimientos y Competencias Técnicas (sobre 60 puntos).

RECUERDE: Únicamente, las y los aspirantes que obtengan una calificación igual o mayor que 45/60 podrán rendir pruebas psicométricas y entrevistas.

| No. | APELLIDOS Y NOMBRES | CALIFICACIÓN OBTENIDA EN PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS TEÓRICO / PRÁCTICAS (SOBRE 60 PUNTOS) | | OBSERVACIONES |
|-----|---------------------|---|------------|---------------|
| | | EN LETRAS | EN NÚMEROS | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

APELACIONES: Anote la fecha y hora en la cual vencerá el término para presentar apelaciones.

PRUEBAS PSICOMÉTRICAS Y ENTREVISTAS: Anote en este espacio, la fecha, hora y lugar en que las y los aspirantes que hubieran obtenido el puntaje de 45/60 o más, deberán rendir las pruebas psicométricas y las entrevistas.

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO





PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

REVISIÓN: 03

CÓDIGO: GTH-P002

PAGINA: 34 DE 35

8.1.6 Formulario de Calificación de la Entrevista



GTH-P002-F006

FORMULARIO EEQ-SEL-06

FORMULARIO DE CALIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

DENOMINACIÓN DEL PUESTO: **UNIDAD ADMINISTRATIVA:**

NIVEL: **R.M.U.:**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL (A)

| FACTORES VALORATIVOS | ESTIMACIÓN DEL POTENCIAL DE ADAPTACIÓN Y APRENDIZAJE DE LA EXPERIENCIA Sobre 4 puntos | EVALUACIÓN DE ASPECTOS RELACIONADOS AL PUESTO Sobre 4 puntos | ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA LABORAL Sobre 4 puntos | ANÁLISIS DE LOGROS DEL CANDIDATO Sobre 4 puntos | CONOCIMIENTOS GENERALES O CULTURALES Sobre 4 puntos | TOTAL |
|--|---|--|---|---|---|-------|
| MIEMBROS | | | | | | |
| <i>Nombre del Miembro N° 1 del Tribunal:</i> | | | | | | |
| <i>Nombre del Miembro N° 2 del Tribunal:</i> | | | | | | |
| <i>Nombre del Miembro N° 3 del Tribunal:</i> | | | | | | |
| <i>Nombre del Miembro N° 4 del Tribunal:</i> | | | | | | |

Página 1

PUNTAJE TOTAL DE LA ENTREVISTA PARA LA O EL ASPIRANTE

| ESCALA DE CALIFICACIÓN | EXCELENTE | MUY BUENO | REGULAR | INSUFICIENTE |
|------------------------|-----------|-----------|---------|--------------|
| PUNTAJE | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | | |
| | | | | |

IMPORTANTE: Para la calificación de cada factor valorativo de la entrevista se deberá considerar, únicamente, números enteros. Para la determinación del PUNTAJE TOTAL DE LA ENTREVISTA PARA LA O EL ASPIRANTE (promedio de la calificación de los miembros) será escrito con aproximación a dos decimales (00,00).

EL TRIBUNAL DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

Miembro N° 1 del Tribunal

Miembro N° 2 del Tribunal

Miembro N° 3 del Tribunal

Miembro N° 4 del Tribunal

