

***MÓDULO PARA LA FASE DE ENTREVISTAS,
EN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y
OPOSICIÓN***

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec



1. ANTECEDENTES

A través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180 de 4 de octubre de 2022, se expide la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

En el artículo 28 de la citada normativa, referente a la fase de entrevista del concurso se señala: *“La entrevista evalúa las competencias conductuales y las competencias técnicas descritas en las bases del concurso, de manera verbal a los tres (3) postulantes mejores puntuados por cada vacante, dentro de los puestos llamados a concurso.*

La entrevista será desarrollada y evaluada por el Tribunal de Méritos y Oposición, de manera presencial preferentemente, quién evaluará las competencias técnicas del postulante para la aplicación al puesto mediante resolución problemas reflejados en casos prácticos y las competencias conductuales”;

En ese sentido, la Subsecretaría de Meritocracia y Desarrollo de Talento Humano emite la siguiente metodología para la elaboración de las preguntas, a través de las cuales se evaluarán las competencias establecidas en las bases del concurso de méritos y oposición, durante la fase de entrevistas; con la finalidad de brindar una herramienta técnica que sirva de soporte para las Unidades de Administración de Talento Humano de las instituciones del Servicio Público, para la ejecución del I proceso selectivo..

El contenido del presente módulo está desarrollado en un vocabulario sencillo que incluye concepto de entrevista, importancia, condiciones para evaluar, fases del proceso de entrevista; entre otros aspectos.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la elaboración de las preguntas, a través de las cuales se evaluarán las competencias conductuales y técnicas, establecidas en las bases del concurso de méritos y oposición, durante la fase de entrevistas.

Obtener información general, de todos los postulantes que se presentan en la fase de entrevistas, para realizar un análisis equivalente con base a las preguntas estructurada sobre: habilidades, capacidades, conocimientos, entre otros las cuales se contemplan en las competencias registradas en las bases del concurso.

3. ALCANCE

Inicia en la etapa de oposición del concurso en la fase de entrevistas en el que el Tribunal de Méritos y Oposición elabora las preguntas para evaluar las competencias conductuales y técnicas detalladas en las bases de concursos, para ser calificadas y posteriormente registradas en la plataforma tecnológica del módulo de selección de personal.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec



4. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

TÉRMINO / ABREVIATURA	DEFINICIÓN
Rol	Función de las responsabilidades y acciones que los miembros del Tribunal, deberán efectuar en la fase de entrevistas.
Responsable UATH	La Unidad de Administración del Talento Humano es la encargada de aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición de su institución.
Administrador de Concurso	El administrador designado formalizará con su firma y/o su clave de acceso, según sea el caso, la información y documentación que los órganos responsables generen en cada una de las fases del concurso de méritos y oposición.
Tribunal de Méritos y Oposición	Es el órgano encargado, entre previstas de realizar la entrevista y calificarla de acuerdo a las preguntas formuladas y descritas en el formulario de orientación de entrevista.
Oposición	Es la etapa del concurso en la cual se mide, objetivamente, los niveles de competencias que ostentan los postulantes a través de la toma de pruebas psicométricas, de conocimiento técnicos y de las entrevistas.
Formato de Orientación de la Entrevista	Es una herramienta que contiene preguntas claves y establecidas de acuerdo a las competencias determinadas en las bases del concurso, orientadas a obtener información de índole profesional y personal centrada en analizar la conducta de los postulantes, para determinar el grado de idoneidad y desempeño.
Entrevista por Competencias	Conocida como entrevista conductual, cuenta con preguntas diseñadas para evaluar las competencias conductuales y técnicas descritas en las bases del concurso, de manera verbal; para medir la capacidad para manejar el trabajo y situaciones específicas. Este tipo de entrevista general requiere ¹ que demuestres que tienes las habilidades necesarias para el puesto requerido.
Competencias	Son los conocimientos asociados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de lo puestos a través de los sub factores de: instrucción Formal, experiencia, habilidades de gestión, habilidades de comunicación.
Competencias Conductuales	Se encuentran ligadas sus habilidades más específicas a una actividad particular, la forma en la que nos desempeñamos, actitudes que se demuestran
Competencias Técnicas	Son aquellas que están implicadas con el correcto desempeño en un puesto de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades en conocimientos técnicos y específicos.
Postulación	Es el acto mediante el cual una persona, libre y voluntariamente, durante la difusión de la convocatoria de un concurso de méritos y oposición, manifiesta su interés en participar en el concurso de méritos y oposición y registra en la plataforma tecnológica la información de su perfil.
Procedimiento	Es el documento en el cual se definen los pasos a seguir de un determinado proceso, según la normativa establecida para su ejecución.
Descripción y perfil del puesto	El perfil contiene las exigencias que determinará en instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto según el proceso interno.
Bases de Concurso	Contiene la información del perfil del puesto como instrucción formal, experiencia, y el nivel de las competencias determinadas en la normativa

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec

	legal vigente.
NTSSP	Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal
UATH	Unidad de Administración de Talento Humano
Plataforma Tecnológica de Selección de Personal - PTSP	Herramienta tecnológica para la ejecución de los concursos de méritos y Oposición

5. LINEAMIENTOS Y NORMAS

5.1 Lineamientos:

5.1.1 Ámbito de aplicación

El presente módulo se aplicará para la elaboración de preguntas, a través de las cuales se evaluarán las competencias conductuales y técnicas, establecidas en las bases del concurso de méritos y oposición, durante la fase de entrevistas; con la finalidad de brindar una herramienta técnica que sirva de soporte a las Unidades de Administración de Talento Humano de las instituciones del sector público que se encuentran inmersas en el Artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP.

5.1.2 Principios

Para la elaboración de preguntas a través de las cuales se evaluarán las competencias conductuales y técnicas, establecidas en las bases del concurso de méritos y oposición, durante la fase de entrevistas; se observarán los lineamientos establecidos y principios de legalidad, transparencia, credibilidad, igualdad confidencialidad, transparencia, responsabilidad e Inserción y equidad, establecidos en el artículo 177 del Reglamento a al LOSEP.

5.1.3 Actores

Para la elaboración de preguntas a través de las cuales se evaluarán las competencias conductuales y técnicas, los actores que intervienen, son los siguientes:

- Responsable de la Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec

- Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición.
- Administrador del Concurso de Méritos y Oposición

5.2 Normas:

Base Legal	Referencia específica
<p>Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal</p> <p>Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180, expedida el 04 de octubre de 2022</p>	<p>“Art. 9.-Tribunal de Méritos y Oposición.- (...)Para el caso del desarrollo de las entrevistas, si las mismas se realizan de forma simultánea y/o el número de ellas dificulta el cumplimiento del cronograma determinado para esta actividad, cada uno de los miembros titulares del Tribunal podrá nombrar por escrito conforme el documento de la gestión de procesos de selección establecidos por el Ministerio del Trabajo que determinará para el efecto, a un delegado suyo para cada puesto convocado a entrevistar.”</p> <p>“Art. 12.- De la información previa.- (...)</p> <p>2.6. Competencias técnicas del puesto: descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto, de conformidad al perfil del mismo. Deberán ingresar tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes;</p> <p>2.7. Competencias conductuales del puesto: descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo.</p> <p>Deberán ingresar tres (3) competencias conductuales que considere más relevantes; (...).”</p> <p>“Art. 14.- De la preparación del concurso.- (...)</p> <p>7. Notificar al Tribunal de Méritos y Oposición sobre el lugar, fecha y hora para realizar las entrevistas. Esta notificación deberá realizarse con dos (2) días término, previos a la realización de las entrevistas (...).”</p> <p>“Art. 28.- De la entrevista.- La entrevista evalúa las competencias conductuales y las competencias técnicas descritas en las bases del concurso, de manera verbal a los tres (3) postulantes mejores puntuados por cada vacante, dentro de los puestos llamados a concurso.</p> <p>La entrevista será desarrollada y evaluada por el Tribunal de Méritos y Oposición, de manera presencial preferentemente, quien evaluará las competencias técnicas del postulante para la aplicación al puesto mediante la resolución de problemas reflejados en casos prácticos y las competencias conductuales.</p> <p>La Unidad de Administración del Talento Humano institucional analizará bajo su responsabilidad y por excepción, aquellos casos donde no se puedan realizar las entrevistas de manera presencial y estas se podrán realizar por medios tecnológicos disponibles para el efecto.</p> <p>Para la instalación del Tribunal de Méritos y Oposición que conocerá y decidirá sobre las entrevistas se requerirá, obligatoriamente, la asistencia del responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano institucional o su delegado y del responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto o su</p>

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
 Código postal: 170403 / Quito Ecuador
 Teléfono: 593-2-394 7440
 www.trabajo.gob.ec

delegado, la participación de la Máxima Autoridad o su delegado será de veedor.

El responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano institucional o su delegado elaborará una pregunta por cada competencia conductual; y el responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto o su delegado elaborarán una pregunta por cada competencia técnica, determinadas en las bases del concurso

Sobre la base de las directrices emitidas en esta norma para la entrevista, los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición aprobarán los instrumentos requeridos y definirá la metodología a aplicarse en este caso.”

Art. 29.- Calificación de la entrevista.- *La entrevista será calificada sobre cien (100) puntos con dos decimales por cada miembro del Tribunal de Méritos y Oposición, que elaboraron las preguntas según su competencia; y su resultado será el promedio de las calificaciones. Los puntajes obtenidos en la entrevista serán registrados en el formulario para la orientación de la entrevista.*

Deberá aplicarse a todos los postulantes las mismas preguntas base, sin perjuicio de profundizar en los temas que le parezcan relevantes a los miembros del Tribunal para cada caso particular. Si un postulante no se presenta a la entrevista, quedará descalificado del concurso.

El Administrador del Concurso sentará la razón respectiva y notificará de la descalificación al postulante, a través de la plataforma tecnológica. Para rendir la entrevista, el postulante deberá presentar su documento original de identificación vigente sea este: cédula de identidad, licencia de conducir con fotografía o pasaporte. En caso de no presentar dicho documento al momento de acudir a la entrevista, no será admitido y quedará descalificado del concurso. El Administrador del Concurso sentará la razón respectiva y notificará de la descalificación al postulante, a través de la plataforma tecnológica.”

“Art. 30.- Del registro de la información recabada a través de la entrevista.- *Durante la realización de la entrevista se utilizarán medios de grabación de audio o video con audio, como respaldo del desarrollo de la misma. Antes de iniciar con la entrevista, será necesario que se identifiquen quienes estén presentes y se informe al postulante que será grabado, la finalidad de la grabación y el medio a usarse para tal fin Asimismo, los delegados deberán manifestar de forma expresa que sobre ellos no pesa ninguna de las causales de incompatibilidad establecidas en esta norma y la legislación vigente. El Administrador del Concurso, deberá registrar las calificaciones obtenidas por los postulantes y subir los referidos formularios en la plataforma tecnológica. Al resultado de la entrevista no cabe apelación.”*

“Tercera.- Participación de los Ecuatorianos Migrantes en el Exterior.- *Con el objeto de buscar la reinserción laboral de los ecuatorianos migrantes en el exterior, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga de sus veces, conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, establecerán estrategias de difusión y publicidad en el exterior de los concursos de méritos y oposición para ocupar puestos con nombramiento permanente en el servicio público, con el fin de contar con participación de los ciudadanos ecuatorianos en estado de movilidad. De igual manera, dichas entidades promoverán en las instituciones del Estado la utilización de mecanismos tales como: entrevistas mediante video conferencias y*

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis

Código postal: 170403 / Quito Ecuador

Teléfono: 593-2-394 7440

www.trabajo.gob.ec



República
del Ecuador

	<p><i>pruebas a distancia debidamente monitoreadas, para que los ecuatorianos residentes en el exterior puedan rendir las pruebas y entrevistas, en el país en el que se encuentren.”</i></p> <p>“Cuarta.- Participación de Personas con Discapacidad o Enfermedades Catastróficas.- <i>Para el desarrollo de las pruebas psicométricas, de conocimientos técnicos y entrevistas de postulantes con discapacidad o enfermedades catastróficas, la Unidad de Administración de Talento Humano institucional o quien haga sus veces aplicará los medios conducentes a fin de garantizar su participación en igualdad de condiciones. Para ello, facilitará el apoyo técnico y tecnológico y las adaptaciones de los instrumentos necesarios, de acuerdo con su disponibilidad presupuestaria.”</i></p>
--	---

6. DESARROLLO

6.1 Lineamientos para el desarrollo de las preguntas en la etapa de entrevistas

6.1.1 Importancia

Las entrevistas son un elemento crucial en los procesos de concurso de méritos y oposición, en el que implica evaluar competencias técnicas y conductuales para evidenciar capacidades, actitudes, carácter de los postulantes, frente a los demás postulantes interesados en el cargo de trabajo considerando los siguientes aspectos:

- **Aptitudes analíticas:** mediante preguntas diseñadas para observar cómo el postulante puede analizar diferentes situaciones y generar soluciones.
- **Comunicación:** prestar atención al modo en que su interlocutor responde a las preguntas y al lenguaje verbal y no verbal que utiliza.
- **Actitud:** en la entrevista no siempre es importante la respuesta sino la forma en cómo lo expresa.

6.1.2 Condiciones para Evaluar

El proceso de la entrevista en los concursos de méritos y oposición necesita cumplir con las siguientes condiciones:

- Utilizar las competencias establecidas en las bases del concurso de forma clara y comprensible.
- Identificar los comportamientos observables conforme a las competencias del perfil, descritas en las bases del concurso.
- Calificar a los postulantes, estrictamente en el marco de la información obtenida en la entrevista (evidencias).
- Disponer de un instrumento de recolección de evidencias que le permita al Tribunal de Méritos y Oposición calificar y comparar a los postulantes, los cuales se deben descargar de la plataforma de selección.
- Podrán contar con instrumentos y lineamientos estandarizados

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec

adicionales que contribuyan a la obtención de resultados similares de ser el caso si el perfil lo amerita independientemente de quien o quienes la realicen (factor confiabilidad); esto permite establecer las diferencias entre los postulantes entrevistados, facilitando el proceso de calificación.

6.2 Fases del Proceso de Entrevista

El proceso de entrevista está estructurado en tres fases: preparación, desarrollo y calificación de la entrevista, las mismas que deben estar claramente definidas, de tal forma que permita al Tribunal de Méritos y Oposición evaluar y calificar las competencias técnicas y conductuales del postulante.

6.2.1 Preparación de la Entrevista

El objetivo de esta fase es conocer la información previa del cargo y las competencias conductuales y técnicas relevantes, así mismo la información del postulante antes del desarrollo de la entrevista, de tal forma que facilite a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición dicho proceso.

Las acciones que se debe realizar en esta fase se describen a continuación:

- Establecer los objetivos específicos de la entrevista.
- Analizar las funciones y requerimientos del cargo establecidas en el perfil del puesto.
- Analizar las competencias técnicas y conductuales establecidas en las bases del concurso.
- La entrevista deberá durar al menos 15 minutos.

6.2.1.1 Planificación de la etapa de entrevista

Previo a la ejecución de la etapa de entrevista, la Unidad de Administración de Talento Humano podrá realizar un taller o reunión conforme las siguientes actividades:

- Preparar el lugar donde se realizará la entrevista, el cual debería ser iluminado, ventilado, y sin elementos distractores que perturben la concentración tanto del postulante como de los entrevistadores, la cual debe ser presencial salvo en los casos establecidos en la Norma Técnica de Selección de Personal.
- Enviar memorando de invitación a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición con al menos cinco días término de anticipación.
- Recordar a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, con al menos tres días término de anticipación a la ejecución del taller o reunión para la elaboración de las preguntas y del desarrollo de la entrevista.
- Reunir a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición con el propósito de elaborar una guía estructurada para cada Miembro del Tribunal de Méritos y Oposición de acuerdo a sus atribuciones; el Responsable de Talento Humano o su delegado se centrará en las competencias conductuales, mientras que el Responsable de la unidad

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec

administrativa o su delegado desarrollará preguntas sobre las competencias técnicas.

- Designar a un miembro del Tribunal de Méritos y Oposición responsable de moderar la entrevista, organizando la intervención de los demás participantes.
- Preparar y entregar a cada miembro del Tribunal del Mérito y Oposición los materiales para la ejecución de la entrevista incluyendo el formulario de entrevistas y la hoja de vida, esto permitirá obtener información relevante de la trayectoria, conocimientos y competencias que debe tener el postulante.

6.2.1.2 Preparación de preguntas previo a la Ejecución de la Entrevista

El Tribunal de Méritos y Oposición a través de un taller o reunión estructurará las preguntas para entablar la entrevista.

En el cual se realizará el análisis de misión, actividades, área de conocimientos, competencias conductuales y técnicas determinadas en el perfil del puesto y/o en las bases de concurso que serán evaluadas durante la entrevista.

El Tribunal de Méritos y Oposición con base de las tres competencias conductuales y tres competencias técnicas con su respectiva definición, señaladas en la bases de concurso elaborará las preguntas para la entrevista, mismas que estarán estructuradas con un mínimo de una pregunta por cada competencia.

Para elaborar las preguntas bajo competencias conductuales, se utilizará el modelo STAR (Situaciones, Tarea, Acción y Resultados), ésta técnica permite evaluar comportamientos mediante la estructuración de preguntas que promuevan al postulante a exponer situaciones laborales específicas (pasadas) tanto positivas como negativas que haya realizado.

Este tipo de preguntas se basan en la premisa de que el desempeño futuro se puede proyectar de un comportamiento pasado en una situación similar, siendo indispensable determinar el contenido de la evaluación por competencias para evidenciar los comportamientos de los postulantes.

Esta técnica se basa en que se construyan las preguntas de manera secuencial orientadas a identificar comportamientos pasados del postulante, basándose en los siguientes pasos:

Ministerio del Trabajo

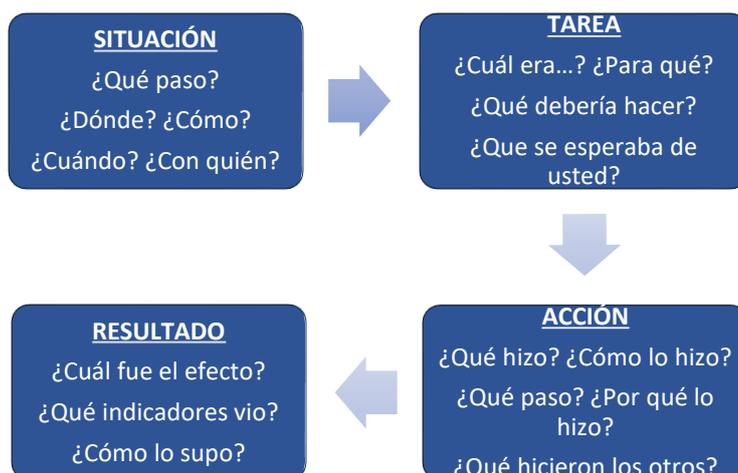
Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis

Código postal: 170403 / Quito Ecuador

Teléfono: 593-2-394 7440

www.trabajo.gob.ec





Situación: preguntas apropiadas para que el postulante identifique y describa, al detalle, una situación del pasado (no mayor a dos años, ni menor de uno).

Tarea: determinar las responsabilidades y objetivos de la persona en plena situación.

Acción: Reconocer conductas personales manifestadas durante dicha experiencia.

Resultados: Se debe encontrar o determinar el nivel de eficacia obtenido tras las decisiones que tomó o las soluciones que aplicó el postulante en tal situación.

En el caso de las competencias técnicas, el Tribunal de Méritos y Oposición elaborará las preguntas para evaluar, utilizando la técnica ¿cómo?, que consiste en formular preguntas que permitan conocer el nivel de complejidad sobre la base a situaciones específicas de aplicación de esos conocimientos en el trabajo o como lo llevó a cabo en condiciones semejantes. Ejemplo. Descripción de un procedimiento.

Los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición suscribirán un acta de confidencial, considerando la sensibilidad de la información tratada.

EJEMPLO

Competencia Conductual

Nivel

Descripción

Orientación de Servicio

Medio

Identificar las necesidades del cliente interno o externo en ocasiones se anticipa a ellos, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.

Pregunta

Describa una situación en la que le hayan designado trabajar en una área diferente a la suya, en el que debía organizar un evento ¿Cómo lo hizo? ¿Qué aprendizaje obtuvo?

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis

Código postal: 170403 / Quito Ecuador

Teléfono: 593-2-394 7440

www.trabajo.gob.ec

Situación: designación en un área diferente
Tarea: organizar un evento
Acción: ¿Cómo lo hizo?
Resultado: ¿Qué aprendizaje obtuvo?

Competencia Técnica

Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)

Nivel

Medio

Descripción

Reconoce la información significativa, busca y coordina los datos relevantes para el desarrollo de programas y proyectos.

Pregunta

En el cumplimiento de sus actividades, ¿Cómo analizó Usted los reportes estadísticos o financieros? y al encontrar una inconsistencia en la información presentada ¿Qué pasó? ¿Cómo lo resolvió?

6.2.1.3 Tribunal de Méritos y Oposición

De acuerdo a lo determinado en el artículo 9 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, la entrevista de los procesos de concursos de méritos y oposición se realizará a través del Tribunal de Méritos y Oposición que estará conformada por la Máxima Autoridad de la institución o su delegado, el Responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano institucional o su delegado y el Responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto o su delegado.

Adicionalmente, en el artículo 28 de la misma normativa, se indica que los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición conocerán y decidirán sobre las entrevistas por lo que deberán asistir de acuerdo al rol que corresponde, el Responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano institucional o su delegado formulará las preguntas de competencias conductuales, el Responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto o su delegado formulará competencias técnicas y la participación de la Máxima Autoridad de la institución o su delegado será de veedor.

A su vez, se manifiesta que el Tribunal de Méritos y Oposición desarrollará y evaluará de manera presencial preferentemente, evaluando competencias técnicas del postulante mediante resolución de problemas reflejados en casos prácticos y las competencias conductuales.

Cabe indicar que, los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición deben necesariamente ser servidores públicos registrados en la nómina de la institución; y no deberán ser administradores de concurso.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec

Durante la entrevista, se enfocará en asuntos relacionados con el trabajo, y calificará al postulante a partir del resultado de la información obtenida durante la etapa de entrevista.

Por otra parte, de conformidad con lo señalado en el artículo 9 de la referida normativa, si las entrevistas se realizan de forma simultánea y/o el número de ellas dificulta el cumplimiento del cronograma determinado para esta actividad, cada uno de los miembros titulares del Tribunal podrá nombrar por escrito conforme el documento de la gestión de procesos de selección establecidos por el Ministerio del Trabajo que determinará para el efecto, a un delegado suyo para cada puesto convocado a entrevistar.

6.2.1.4 Ventajas de la Entrevista

Las ventajas de realizar la etapa de entrevista en el proceso de concursos de méritos y oposición, a través del Tribunal de Méritos y Oposición se describen a continuación:

- Estandarizar las preguntas para medir las competencias a los postulantes de manera objetiva.
- Los roles del Tribunal de Méritos y Oposición están basados en conocimientos, habilidades y destrezas de cada uno de los miembros.

6.2.1.5 Principios que deben ser garantizados en la etapa de Entrevista

En los concursos de méritos y oposición, la entrevista deberá garantizar los principios de objetividad e imparcialidad atendiendo a las siguientes consideraciones:

- Se evaluarán tres competencias conductuales y tres competencias técnicas identificadas en las bases de concursos.
- Las preguntas base que se efectúen durante la entrevista y la información que se proporcione debe ser igual para todos los postulantes.
- La valoración de la entrevista debe estar relacionada estrictamente a las competencias descritas en las bases de concursos.
- La entrevista deberá ser grabada en audio o video con audio, para lo cual se deberá informar previamente a los postulantes, con la finalidad de que el proceso se encuentre bajo los principios de transparencia.

6.2.1.6 Creación de un Ambiente de Confianza

El Tribunal de Méritos y Oposición debe establecer, un ambiente de confianza en la entrevista que facilite el intercambio de información, por lo que deberá tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Físico:** el lugar de la entrevista debe ser privado, confortable y con un mínimo de distracciones. Una sala pequeña, aislada y libre de la presencia de otras personas que puedan interferir en su desarrollo.
- **Psicológico:** el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial, sin presiones de tiempo, coacciones o imposiciones.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis

Código postal: 170403 / Quito Ecuador

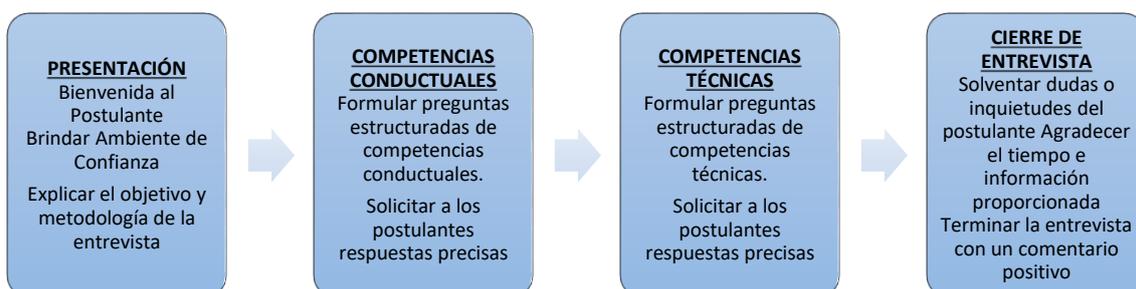
Teléfono: 593-2-394 7440

www.trabajo.gob.ec

6.2.2 Desarrollo de la Entrevista

El objetivo de esta fase de la entrevista es obtener información relacionada a la formación, experiencia y características personales de los postulantes que pasaron la fase del mérito. Durante el desarrollo de la entrevista se evaluarán las competencias conductuales y técnicas aplicando las preguntas determinadas por los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición durante el taller o reunión.

Las acciones que debe realizar el Tribunal de Méritos y Oposición en esta fase se describen a continuación:



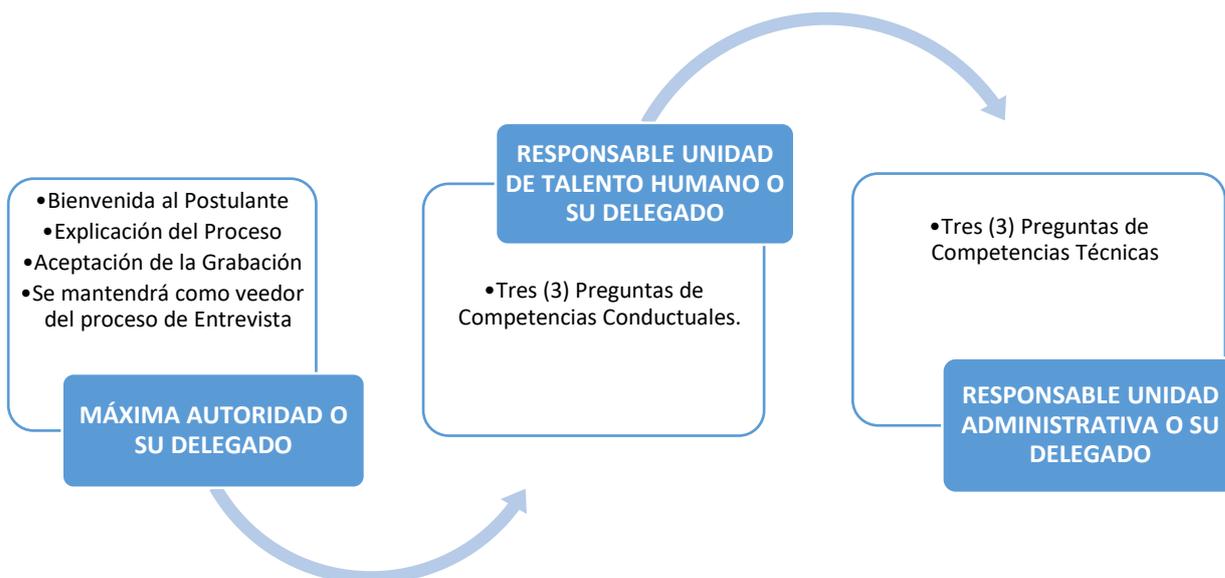
De preferencia las preguntas podrán ser de casos prácticos o vivenciales.

Dos de los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, tendrá un tiempo determinado para exponer las preguntas realizadas con base a las competencias conductuales o técnicas descritas en las bases de concursos a excepción de la Máxima Autoridad o su delegado que se mantendrá como veedor; y en caso de que el puesto requiera un dominio en idioma extranjero se integrará un experto en idiomas.

La secuencia de las preguntas se deberá realizar de acuerdo al siguiente esquema:

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec



Al momento de formular las preguntas también se debe considerar lo siguiente:

Cuando se realizan preguntas basadas en competencias, se están buscando respuestas que demuestren que un postulante puede cumplir con las características del puesto de trabajo.

Es necesario conocer adecuadamente las funciones y los requisitos para determinar exactamente lo que la institución busca en un candidato, realizando preguntas diseñadas para probar que tiene esas cualidades de acuerdo a lo siguiente:

- Formular las preguntas en forma comprensible: esto es, utilizar términos que sean entendibles por cualquier persona.
- La formulación y respuesta de cada pregunta tendrá un máximo de 5 minutos de duración.
- Cada miembro del Tribunal de Méritos y Oposición tendrá su rol definido en el proceso de entrevista de la siguiente manera: la Máxima Autoridad o su delegado brindará la bienvenida, explicará el proceso y solicitará la aceptación de la entrevista sea grabada; el responsable de la Unidad de Administración de Talento Humano o su delegado deberá formular las preguntas con base a las competencias conductuales y el responsable de la Unidad Administrativa o su delegado realizará las preguntas de las competencias técnicas.
- Cada miembro del Tribunal de Méritos y Oposición puede utilizar contra preguntas que permitan profundizar lo suficiente para obtener la información requerida en cada una de las preguntas realizadas. Ejemplo: *¿Cómo le fue con los resultados del proyecto que me indica? ¿Por qué?, ¿qué indicadores mejoraron?, ¿Cuánto mejoraron?*
- Las preguntas adicionales o complementarias realizadas por el Tribunal

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec

de Méritos y oposición no deberán ser capciosas o dirigidas.

Adicionalmente, en términos generales, es necesario que los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición consideren los siguientes aspectos para el desarrollo de una entrevista:

- Preparar la entrevista previamente
- Analizar el perfil del cargo, bases del concurso y la hoja de vida del postulante
- Brindar ambiente de confianza para que los postulantes puedan hablar con libertad
- No adoptar mayor protagonismo que el postulante
- Mantener la formalidad y la cortesía durante la entrevista
- No inducir al postulante en sus respuestas
- No realizar juicios apresurados
- Realizar la entrevista sin presión al tiempo
- Evitar preguntas complementarias capciosas
- Escuchar atentamente al postulante y demostrarle atención
- Evitar influenciar en el comportamiento no verbal
- Evitar influenciar por el atractivo físico, raza y congeneramiento
- Hacer preguntas que proporcionen respuestas narrativas
- Motivar al postulante para que haga preguntas acerca de la institución

6.2.2.1 Calificación de la Entrevista

De acuerdo a la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal - Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180, en su artículo 29, la entrevista será calificada sobre cien (100) puntos con dos decimales por cada miembro del Tribunal de Méritos y Oposición que formuló las preguntas bajo competencias.

Durante la entrevista cada miembro del Tribunal de Méritos y Oposición registrará en el formulario de orientación de entrevistas que corresponde a cada postulante, la calificación que otorgue cada uno, las respuestas específicas y las impresiones generales sobre cada postulante.

El Tribunal de Méritos y Oposición al momento de calificar sobre cien (100) puntos las competencias Técnicas y sobre cien (100) las competencias Conductuales según su atribución, deberá considerar si el postulante tiene las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar el puesto vacante que se encuentra en concurso de acuerdo a la siguiente consideración:

- Se evalúan tres (3) competencias conductuales dos (2) de ellas tendrán una valoración de 33,33 puntos, mientras que la última será valorada con 33,34 puntos para alcanzar el puntaje de 100 puntos.
- Se evalúan tres (3) competencias Técnicas dos (2) de ellas tendrán una valoración de 33,33 puntos, mientras que la última será valorada con 33,34 puntos para alcanzar el puntaje de 100 puntos.

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec

Una vez que cada miembro del Tribunal haya llenado el formulario de entrevistas con la calificación que considere oportuna, deberá sumar su totalidad y firmar para entregar dichos formularios al Administrador de Concurso para que continúe con el registro de las mismas en la plataforma tecnológica del módulo de selección de personal.

6.2.2.2 Responsabilidades y obligaciones

Las acciones relacionadas al respecto de la ejecución de las entrevistas es de absoluta responsabilidad de las entidades, por ningún motivo se establecerá responsabilidad sobre el Ministerio del Trabajo.

La Unidad de Administración del Talento Humano, es la única responsable de la veracidad y legalidad de la información y documentación que se registre en la Plataforma de Selección de Personal y el cumplimiento de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Persona y demás cuerpos legales aplicables.

Acción:	Nombre:	Cargo:	Firma
Aprobado por:	Nancy Herrera	Subsecretaria de Meritocracia y Vinculación de Talento Humano	
Revisado por:	Paúl Ontaneda	Director de Meritocracia y Vinculación de Talento Humano	
Revisado por:	Jeanina Riofrío	Experto de Meritocracia y Vinculación de Talento Humano	
Elaborado por:	Adriana Moscoso	Analista de Meritocracia y Vinculación de Talento Humano	

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. Clemente Ponce N15-59. Edif. Géminis
Código postal: 170403 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-394 7440
www.trabajo.gob.ec