

PROCESO DE SELECCIÓN PARA OPERADORES DE MATERIAL RODANTE Y PERSONAL DEL PUESTO DE CONTROL CENTRAL EN LA FASE DE PRE-OPERACIÓN DEL METRO DE QUITO

La Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, con el objetivo de contar con profesionales altamente calificados para las fases de pre-operación y operación del Metro de Quito realiza el proceso de selección Operadores de Material Rodante y personal del Puesto de Control Central, bajo la figura de contratación de servicios ocasionales.

El presente documento permite identificar las fases y acciones, conforme el procedimiento para el Subsistema de Selección de Personal de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, autorizado su aplicación mediante el Memorando Nro. EPMMQ-2016-640, del 2 de mayo de 2016, mismo que se muestra a continuación:

1. FASE DE POSTULACIÓN:

Los ciudadanos que cumplan los requisitos exigibles se podrán postular *únicamente* a través de la página web de Empresa: <https://www.metrodequito.gob.ec>, en la cual se debe llenar la ficha de postulante y completar todos los campos correspondientes a: datos personales, instrucción formal, capacitaciones y experiencia. Para que pueda ser enviado el interés de participación ante la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito.

Únicamente cada ciudadano podrá postularse una sola vez; y, quienes lo realicen más de una vez, quedarán descalificados del proceso.

Los ciudadanos que se postulen a uno de los puestos encontrados en proceso de selección serán responsables de que la información llenada por ellos sea real, validada y completa, en el caso de que la empresa a través de la unidad de talento humano identifique inconsistencia sobre un postulante, podrá descalificarlo inmediatamente.

2. FASE DE VERIFICACIÓN DEL MÉRITO:

Consiste en la verificación del nivel de cumplimiento del registro “*Hoja de vida*” de los postulantes con los requisitos establecidos en las bases del proceso de selección.

Quienes cumplan los requisitos en las bases del proceso de selección, serán quienes pasen a la siguiente fase denominada “*Oposición*”. Para lo cual, se publicará un listado señalando la fecha, hora y lugar para la presentación a las pruebas de conocimientos técnicos.

El incumplimiento de los requisitos establecidos en las bases del proceso de selección por parte de los postulantes determinará su descalificación.

2.1. Proceso de apelación.- Los postulantes que no superaron la fase de verificación del mérito, podrán apelar exclusivamente el día hábil posterior a la notificación del reporte “*Verificación del mérito*”. Pudiendo apelar solamente sobre la instrucción formal y/o sobre la capacitación requerida para el puesto, que será comunicada en la página web institucional.

Los postulantes que requieran presentar su interés de apelar al mérito, lo podrán hacer remitiendo por correo electrónico con los sustentos en archivos anexos pdf, de la siguiente manera:

- Para la apelación a instrucción formal, se remitirá únicamente el certificado de registro de título académico descargado de la página web de la Secretaría de

Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación -SENESCYT, que acredite sus estudios.

- Para la apelación sobre la capacitación requerida para el puesto, se deberá presentar el archivo escaneado del certificado de capacitación, que respalde la formación ejecutada por el postulante que debe guardar relación a lo solicitado en las bases del proceso de selección. Para los casos de solicitud de licencia de conducir profesional, se deberá también presentar el documento escaneado.

Posterior al cumplimiento del plazo otorgado a los postulantes para la apelación al mérito, el Tribunal de Apelaciones, conformado de la siguiente manera: Delegado de la autoridad nominadora, quién presidirá el Tribunal de Apelaciones; Delegado del responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto; y, Delegado de la gestión de talento humano. Quienes revisarán cada caso y una vez concluido será publicado en un listado de las revisiones del mérito, en la página de la web de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito.

3. FASE DE OPOSICIÓN:

Consiste en la medición objetiva de los niveles de competencia que ostentan los postulantes y está compuesto por los siguientes pasos:

- 3.1. Aplicación de pruebas de conocimientos técnicos.-** Evalúan las capacidades inherentes al perfil del puesto descrito en las bases del proceso de selección, que pueden incluir aspectos de carácter práctico (destrezas).

El sistema informático que albergue las pruebas de conocimientos técnicos indicará la respuesta correcta de cada pregunta al finalizar la contestación por parte del postulante. Para lo cual, el postulante deberá obtener un puntaje igual o mayor al 70,00% para poder pasar a las pruebas psicométricas.

Las pruebas de conocimientos técnicos la realizarán los postulantes de manera presencial en las instalaciones de la empresa, respetando las recomendaciones sanitarias por la emergencia sanitaria producto del COVID-19.

Adicionalmente, la cédula de identificación, licencia de conducir o pasaporte para el caso de extranjeros, será el único documento que deben presentar los postulantes en las pruebas de conocimientos técnicos que validen su participación en la hora y fecha convocados, por lo que se exige la presentación del documento original.

- 3.2. Aplicación de pruebas psicométricas.-** Se aplicará en el sistema informático establecido por la empresa, con el objetivo de evaluar los comportamientos conductuales que el postulante debe tener, para el ejercicio de un puesto, que varían por el puesto a seleccionar.

- 3.3. Aplicación de entrevista.-** Permite evaluar las competencias conductuales y las competencias técnicas en las bases de proceso de selección, se realizará de manera oral a los tres (3) postulantes mejor puntuados en las pruebas técnicas y psicométricas de cada puesto a seleccionar. Para lo cual, la gestión de talento humano publicará en la página web institucional el listado de las personas con los puntajes que pasan hasta esta etapa; y, también se les comunicará vía correo electrónico a las personas que llegaron hasta esta etapa la fecha, hora y lugar de las entrevistas.

La entrevista será desarrolla por el Tribunal de Méritos y Oposición, que estará conformado de la siguiente manera:

- La autoridad nominadora o su delegado, que indagará sobre los aspectos de la instrucción formal, experiencia y capacitación determinadas en el perfil;
- El responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto o su delegado, que evaluará las competencias técnicas mediante casos prácticos; y,
- El responsable de talento humano o su delegado que evaluará las competencias conductuales.

El Tribunal de Méritos y Oposición realizará las mismas preguntas base, sin perjuicio de profundizar en los temas que le parezcan relevantes a los entrevistadores por cada caso particular.

Al finalizar cada entrevista el responsable de talento humano o su delegado, preparará el formato donde se reflejará la calificación de la entrevista.

Si un postulante no se presenta a la fecha y hora convocado para la entrevista, quedará descalificado del proceso de selección.

3.4. Puntaje Final.- Se emitirá el reporte de puntaje final, que estará conformado por el puntaje obtenido por las pruebas de conocimiento técnico, psicotécnico y la entrevista suscrito por el Tribunal de Méritos y Oposición, para lo cual se aplicará usando la siguiente metodología de puntuación:

Etapas de la fase de oposición	Puntuación
Pruebas de conocimientos	60 puntos
Pruebas psicométricas	25 puntos
Entrevista	15 puntos
Puntaje total	100 puntos

4. DECLARATORIA DEL GANADOR DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El informe final contendrá los puntajes finales alcanzados, en el mismo se declarará ganador del proceso de selección al postulante que haya obtenido el mayor puntaje final. Además, se señalará a las personas que estarán en el banco de elegibles en caso de retiro del ganador ya sea de manera voluntaria o por motivos causales de la empresa.

Posteriormente, la gestión de talento humano comunicará por correo electrónico y página web, al postulante ganador, solicitando la presentación de los documentos de sustento de la información consignada en su “*Hoja de vida*”, declaración juramentada de bienes, certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público y entrega del certificado de aptitud médica, para que en el plazo determinado por la gestión de talento humano sea entregado de manera física.

En el caso de encontrar inconsistencias y/o falsificación en la documentación entregada por los postulantes se procederá a señalar su descalificación con el sustento indicado por la gestión de talento humano, de igual manera aplicará a las personas que no entreguen la documentación en las fechas establecidas. En cuyo caso se llamará al siguiente postulante mejor puntuado del banco de elegibles, lo que se dejará sentado en un acta firmada por el responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto o su delegado y por el responsable de Talento Humano o su delegado.

Finalmente, la gestión de talento humano entregará el Contrato de Servicios Ocasionales para la suscripción del ganador, así como de la autoridad nominadora.

Por ninguna razón la postulación tendrá costo alguno.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 05 días del mes de julio de 2021.

Aprobado por:



Arq. Rodrigo Torres-Bustillos
Gerente General
Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito