



## TALENTO HUMANO

### **BASES DEL CONCURSO DE MERITOS Y OPOSICION PARA OCUPAR LOS PUESTOS VACANTES DE LAS DIFERENTES AREAS ADMINISTRATIVAS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LOJA.**

El concurso de méritos y oposición es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto, de conformidad al Art. 4 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

La convocatoria al concurso para ocupar 14 vacantes entre Asistentes Administrativos, Asistente de Servicios Generales, Radio Operador ECU 911 Inspectores de Prevención de Incendios, Técnico en Comunicación y Tecnología, Asesor Jurídico, Jefe de Talento Humano, Técnico de Planificación y Jefe Financiero se realizará a través de un medio de comunicación nacional, además de ser difundido en el portal electrónico del Cuerpo de Bomberos de Loja.

En este contexto, el Cuerpo de Bomberos de Loja expide las bases del "Concurso de Méritos y Oposición para ocupar los puestos vacantes de las diferentes áreas Administrativas del Cuerpo de Bomberos de Loja, Subjefatura del CBL, Gestión de Prevención de Incendios, Serie Gestión de Bienes, Serie Gestión de Mantenimiento y Apoyo Administrativo, Serie Gestión de Tecnología y Comunicación, Jurídico, Talento Humano, Planificación y Gestión Financiera".

#### **ANTECEDENTES:**

El Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público en su Art. 274 claramente manifiesta.- *"Naturaleza.- Los Cuerpos de Bomberos son entidades de derecho público adscritas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos, que prestan el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como de apoyo en otros eventos adversos de origen natural o antrópico. Asimismo efectúan acciones de salvamento con el propósito de precautelar la seguridad de la ciudadanía en su respectiva circunscripción territorial.*

*Contarán con patrimonio y fondos propios, personalidad jurídica, autonomía administrativa, financiera, presupuestaria y operativa. Los recursos que les sean asignados por Ley se transferirán directamente a las cuentas de los Cuerpos de Bomberos"; en concordancia con lo que prescribe la Sentencia de la Corte Constitucional 012-18-SIN-CC de fecha 27 de junio del 2018 que claramente menciona: "Como vemos, la referida disposición en sí, no resulta contraía al texto constitucional, más bien pretende asegurar la vigencia de los principios de supremacía constitucional y de jerarquía normativa, contenidos en nuestra Constitución. Desde esta perspectiva, haciendo eco de los criterios expuestos durante el análisis desarrollado en la presente decisión, es importante reiterar que la normativa contenida en los artículos 140 del COOTAD y 274 del COESOP, si bien determinan la adscripción de los cuerpos de bomberos a los Gobiernos Autónomos*



## TALENTO HUMANO

*Descentralizados; aquello no implica, bajo ninguna circunstancia, que los cuerpos de bomberos deban perder su autonomía administrativa, financiera, presupuestaria y operativa, que contiene su estructura y funcionamiento acorde a su identidad institucional. Entonces, cabe insistir en que la adscripción contemplada en la normativa invocada en el párrafo anterior, debe ser entendida como un mecanismo estratégico por medio del cual dichas instituciones se articulan o coordinan entre sí, para gestionar y prestar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, de manera eficiente, apoyándose mutuamente a fin de brindar a la colectividad un servicio oportuno y de calidad.*

*En definitiva, la autonomía administrativa, presupuestaria, financiera y operativa de la que gozan los cuerpos de bomberos se refiere al ejercicio de todas aquellas potestades y funciones inherentes a su propia organización, sin injerencias o intervenciones por parte de otras autoridades públicas; así como la facultad de manejo, administración y disposición de los recursos previamente asignados, de conformidad con las disposiciones constitucionales pertinentes y la ley que regula la materia. En aquel sentido, es importante recordar que el Pleno del Organismo en varios de sus fallos<sup>52</sup> ha sido enfático en precisar que si bien los GAD poseen la facultad de dictar normas regionales en busca del desarrollo de su circunscripción territorial, éstas deben enmarcarse dentro de lo permitido por la Constitución, sujetándose al principio establecido en el artículo 226 *ibidem*, que manifiesta que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley, razón por la cual no pueden extralimitar sus atribuciones en el desarrollo de sus funciones, por lo que se llegó a establecer que aun cuando se propenda al desarrollo regional por cualquier medio, el ejercicio de dichas atribuciones debe respetar los límites impuestos por la Constitución.”*

Además la Constitución de la República en su Art. 228 manda.- “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 servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”; en concordancia con lo que prescribe el Art. 180 del Reglamento General a Ley Orgánica de Servicio Público que prescribe: Concurso abierto.- “El concurso abierto es el proceso mediante el cual se convoca a servidoras, servidores y personas ajenas a la institución, que reúnan los requisitos establecidos en la LOSEP y en las bases del concurso, dados a conocer a través de la convocatoria para que participen en los procesos selectivos a que hayan lugar en las instituciones del sector público, para llenar puestos vacantes.”

El Acuerdo Ministerial Nro. 22 de Registro Oficial 437 de fecha 27 de febrero del 2019, emitido por el Ministerio de Trabajo, expide la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, en el cual se establecen los procedimientos y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades Administrativas de Talento Humano escoger a las personas más idóneas entre las /los aspirantes para ocupar un puesto público”; y,



## TALENTO HUMANO

El reclutamiento y selección de personal para el Cuerpo de Bomberos de Loja, está fundamentado dentro en la necesidad institucional, en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), su Reglamento Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, emitida por el Ministerio de Trabajo y la Resolución No. 011-DA-CBL-2020, emitida por el Director Administrativo del Cuerpo de Bomberos de Loja, para el efecto.

De Conformidad a lo que prescribe el Art. 5 Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público el concurso de méritos y oposición está compuesto por las siguientes fases:

- a) Convocatoria;
  - a.1) Planificación;
  - a.2) Difusión; y
  - a.3) Postulaciones
- b) Verificación del Mérito;
- c) Evaluación por Oposición, comprendido por:
  - c.1) Pruebas psicométricas;
  - c.2) Pruebas de conocimientos técnicos; y,
  - c.3) Entrevista;
- b) Declaratoria del ganador.

La ejecución de los componentes del concurso estará establecida de conformidad al cronograma de actividades del proceso. De ser necesario, el cronograma podrá prever la ejecución simultánea de los referidos componentes.

### **DEL CONCURSO PARA OCUPAR LOS PUESTOS VACANTES DE LAS DIFERENTES AREAS ADMINISTRATIVAS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LOJA.-**

#### **1.- INFORMACION PREVIA:**

De conformidad a lo que prescribe el Art. 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público La UATH institucional será la encargada de la preparación de la siguiente documentación para iniciar un concurso de méritos y oposición:

1. El manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso;



2. El número de vacantes que se sujetarán a concurso con el detalle de:
    - 2.1. Denominación institucional del puesto;
    - 2.2. Grado y grupo ocupacional;
    - 2.3. Remuneración mensual unificada (R.M.U.);
    - 2.4. Instrucción formal: Identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerido para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el manual de puestos institucional;
    - 2.5. Experiencia: Identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinada en el manual de puestos institucional. Se podrán tomar en cuenta pasantías o prácticas pre profesionales. En ningún caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público;
    - 2.6. Competencias técnicas del puesto: Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes;
    - 2.7. Competencias conductuales del puesto: Descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias conductuales las que considere más relevantes;
    - 2.8. Partida presupuestaria por cada vacante;
    - 2.9. Unidad administrativa; y,
    - 2.10. Lugar de trabajo;
  3. Informe técnico legal referente a los puestos a convocarse, certificando que se encuentran:
    - 3.1. Debidamente financiados a través de la partida presupuestaria correspondiente;
    - 3.2. Que no estén sujetos a litigio y/o se encuentren legalmente vacantes; y,
    - 3.3. Que se hayan agotado los bancos de elegibles propios de la vacante;
- Dichas certificaciones deberán ser emitidas por el área institucional correspondiente.
4. La identificación del servidor que integrará el Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones, que contendrá nombre, número de cédula, correo electrónico, número de contacto y la respectiva delegación, de ser el caso;
  5. La identificación del servidor que será designado técnico entrevistador, que contendrá nombre, número de cédula, correo electrónico, número de contacto y la respectiva delegación, de ser el caso;
  6. El banco de preguntas para el puesto objeto del concurso. La UATH institucional podrá solicitar asesoría al responsable de la unidad administrativa a la que pertenece



## TALENTO HUMANO

el puesto para desarrollar el banco. Se desarrollarán por puesto 200 preguntas de opción múltiple con una sola respuesta correcta. Todos los involucrados firmarán los acuerdos de confidencialidad correspondientes;

Las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción del puesto. No se podrán establecer preguntas fuera de los criterios referidos;

7. Identificar y remitir alternativas al Ministerio del Trabajo para que a su vez defina el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo del concurso. La institución deberá financiar los gastos que se generen para este fin; y,

8. Cualquier tipo de información adicional que se considere necesaria para que el Ministerio del Trabajo pueda ejecutar correctamente el proceso selectivo.

La información deberá ser registrada por la UATH institucional en la plataforma tecnológica, con excepción de la información requerida en el numeral 6 que deberá ser remitida de conformidad al instructivo correspondiente que el Ministerio del Trabajo disponga para el efecto. La veracidad, legitimidad, vigencia y exactitud de la información registrada serán de entera responsabilidad de la UATH institucional.

**2.- DE LAS COMISIONES.-** Los responsables del concurso serán:

- a) Unidad de Administración del Talento Humano
- b) Tribunal de Méritos y Oposición; y,
- c) Tribunal Apelaciones.

**3.- CONFORMACIÓN:** El Tribunal de Méritos y Oposición (TMO) estará conformado por:

- a) El Director Administrativo del Cuerpo de Bomberos de Loja, quien lo presidirá o su delegado/a.
- b) Jefa de Talento Humano, Encargada del Proceso de Selección del Cuerpo de Bomberos de Loja o su delegado/a.
- c) El Jefe o Director de del Área donde se establezca la necesidad del puesto.

Las decisiones que tome el Tribunal de Méritos y Oposición se las hará por mayoría simple de votos. En caso de empate, el Presidente del Tribunal tendrá voto dirimente. Los miembros de este Tribunal que tengan vinculación conyugal o de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad, con los participantes del concurso, deberán excusarse por escrito de integrar este Tribunal. La autoridad nominadora designará a los reemplazos en forma inmediata, de entre los servidores públicos de la unidad o área a la que pertenece el miembro que se excusa.

**4.- DE LAS APELACIONES:**



## TALENTO HUMANO

Todo aspirante que se crea afectado en la calificación impuesta por el TMO, podrá apelar ante el Tribunal de Apelaciones los resultados de:

- a) Verificación de Postulaciones;
- b) Calificación de las pruebas de conocimientos técnicos; o,
- c) Puntaje de evaluación de las pruebas psicométricas y la entrevista.

**5.- CONFORMACIÓN DEL TRIBUNAL DE APELACIONES:** El Tribunal de Apelaciones se conformará previa convocatoria de la UATH, encargada del Proceso de Selección, mediante la firma del acta correspondiente, en el momento que se presenten apelaciones a cualquiera de los resultados antes señalados y estará integrado de la misma manera que el Tribunal de Méritos y Oposición. No podrán integrar el Tribunal de Apelaciones las y los servidores que actúen en el Tribunal de Méritos y Oposición. En aquellas unidades en las que exista únicamente una persona, ésta formará parte del Tribunal de Méritos y Oposición y para la conformación del Tribunal de Apelaciones la UATH Institucional, o quién haga sus veces, solicitará a la autoridad nominadora que designe a una o un servidor que pertenezca a otra unidad.

**6.- DECISIONES:** Las decisiones que adopte el TA se las hará por mayoría simple de votos y será de última y definitiva instancia, sus decisiones causarán ejecutoria.

**7.- CAUSA EJECUTORIA:** Causará ejecutoria si en el término de (1) un día contado a partir de la publicación de los resultados de cada etapa, no se presentara reclamo alguno, se procederá con la siguiente etapa o fase del proceso.

**8.- BASES DEL CONCURSO.-** Una vez realizados los pasos previos, la UATH, ingresaran a la página institucional [www.bomberosloja.gob.ec](http://www.bomberosloja.gob.ec), que serán los únicos medios válidos para la aplicación y seguimiento de un proceso de reclutamiento y selección de personal en el servicio público.

## 9.- CONVOCATORIA

Publicación de la convocatoria: Luego de determinarse la o las vacantes, se realizará el proceso de la difusión de la convocatoria, la publicación del cronograma y el perfil del puesto requerido para el concurso de méritos y oposición. Esta se efectuará a través de la plataforma tecnológica, página [www.bomberosloja.gob.ec](http://www.bomberosloja.gob.ec), medios de comunicación escritos nacionales y redes sociales institucionales, con la finalidad de dar a conocer este proceso a la ciudadanía.

La convocatoria será elaborada por la UATH, la misma que requerirá la siguiente información:

- a) Detalles Generales del concurso. Descripción de los elementos informativos generales de la institución y del puesto institucional materia del concurso;
  - a.1) Nombre de la Institución que realiza el concurso;



**TALENTO HUMANO**

a.2) Denominación del puesto.

a.3) Grado y grupo ocupacional.

a.4) Remuneración mensual unificada.

a.5) Unidad administrativa donde se ubica el puesto sujeto a concurso.

b) Requisitos mínimos (Idoneidad Legal):

b.1) Cédula de ciudadanía actualizada (anverso y reverso).

b.2) Certificado de votación actualizado o certificado que acredite el pago de multa del último proceso electoral.

b.3) Título de bachiller, certificado de egresado o de estar cursando estudios superiores debidamente legalizados por la universidad a la que pertenezca, título profesional registrado en el SENECYT, documento impreso de la base de título que mantiene el SENECYT. (Documentos que deberán ser agregados de acuerdo al puesto para el que postulen).

c) Requisitos básicos para el puesto de trabajo:

c.1) Instrucción formal.

c.2) Experiencia, deberá acreditar por lo menos 1 año en funciones similares al puesto en Cuerpos de Bomberos.

En el caso de que los aspirantes del concurso de méritos y oposición habiendo cumplido con el procedimiento de verificación de postulaciones, su perfil excediera a los requisitos solicitados dentro de experiencia específica se le otorgara una puntuación adicional de DOS PUNTOS, a más de las situaciones afirmativas.

c.3) Capacitación.

c.4) Competencias Técnicas del Puesto.

**10 MEDIOS DE DIFUSIÓN DE LA CONVOCATORIA.-** Luego de preparada la convocatoria, la UATH será responsable de su difusión obligatoria, fijando la fecha máxima para la postulación, el plazo en el cual podrá aplicar los postulantes, una vez hecha la convocatoria se la podrá ampliar el plazo de crearlo necesario, los medios de difusión serán:

a) La página institucional [www.bomberosloja.gob.ec](http://www.bomberosloja.gob.ec).

b) Publicaciones en el periódico de mayor circulación local o nacional, utilizando el reporte "Anuncio de prensa de Convocatoria", que contendrá:

b.1) Nombre de la Institución que realiza el concurso.



b.2) Denominación del puesto.

b.3) Lugar de trabajo.

b.4) Fecha máxima de presentación de postulantes.

b.5) Remuneración mensual unificada. La convocatoria en todos los medios de difusión deberá incluir una nota que indique que ninguna postulación tendrá costo alguno.

**11.- INSCRIPCIÓN-** Las y los aspirantes interesados en participar en un proceso de reclutamiento y selección en el servicio público estructurarán su hoja de vida utilizando el formato que se recomienda en la página web o el que elija el postulante, y una vez conseguida la información se incluirá en el sobre o carpeta que sustente tales datos. Esta oferta debidamente identificada con los apellidos y nombres del aspirante, el nombre del puesto por el que concursan y todos los datos que se solicitan en dichos formatos, la entregará en el Departamento de Secretaria del Cuerpo de Bomberos de Loja, ubicada en la calles 10 de Agosto y Av. Universitaria esquina, dentro de los días que se publiquen en dicha convocatoria.

El Departamento de Secretaria, entregará a cada participante un recibo con un número de identificación, el mismo que se utilizará para todas las etapas del concurso. No podrá participar un mismo aspirante para dos puestos vacantes.

Dentro de los tres días hábiles posteriores al cierre de la recepción de carpetas, el TMO, procederá a revisar y elaborar el informe de resultados de la preselección de los aspirantes que acrediten el cumplimiento de requisitos mínimos, establecidos para el puesto que postulan, el Tribunal aprobará dicho informe y resolverá continuar con el concurso o podrá declararlo desierto, de cuyas acciones se dejará constancia en una acta.

Una vez concluida la fase de pre-selección el tribunal ordenará publicar en la página institucional el listado de aspirantes inscritos que se encuentran habilitados para seguir con la segunda fase del proceso, así como los eliminados con la correspondiente razón, las notificaciones se las realizará en su domicilio electrónico el que deberán señalar los postulantes para el efecto.

**12.- MÉRITOS Y OPOSICIÓN.-** Consiste en el análisis, verificación y medición de las competencias que ostentan las y los aspirantes, respecto a aquellas previstas en la convocatoria.

1. Calificación de Méritos.- En esta fase se calificará los documentos habilitantes presentados por los aspirantes en la primera fase, quienes deberán obtener un mínimo de 45 sobre 50 puntos, para que puedan acceder a la siguiente fase. No se aceptará la entrega de nuevos documentos o reemplazo de los documentos inicialmente presentados, el TMO, en el término de un día posterior a la calificación de méritos elaborará el informe con los resultados obtenidos, en dónde se aprobará el listado de calificaciones, y se determinará la nómina de postulantes así como resolverá iniciar la recepción de las pruebas de conocimiento del proceso de selección





o de ser el caso, dispondrá la declaratoria de desierto y su archivo, acciones que dejarán constancia en el acta de calificación de méritos. El TMO, ordenará al secretario Ad-hoc, si existiera, publicar en la página institucional el listado de los aspirantes inscritos que se encuentran habilitados para participar en la etapa de oposición, y a su vez se los notificará en los domicilios electrónicos.

2. Apelaciones.- En el término de dos días contados a partir de la publicación de los resultados de la calificación de méritos, los aspirantes podrán presentar sus apelaciones, según lo previsto en este instructivo. El TMO, conocerá, calificará y resolverá sobre las reclamaciones y mandará a publicar los resultados generales incluido las apelaciones así como también se los notificará a sus respectivos domicilios electrónicos.

3. Elaboración de pruebas.- La UATH, diseñará las pruebas teóricas, en base a los bancos de preguntas remitidos por las unidades requirentes de personal, las mismas que serán aplicadas para cada clase de puesto, así mismo serán puestas en conocimiento de los aspirantes dentro de las cuarenta y ocho horas previas a la aplicación de dichas pruebas.

4. Aplicación de pruebas (Oposición).- En el término de un día el TMO, publicará el calendario o cronograma de aplicación de las pruebas, posteriormente se los notificará a los correos electrónicos de los aspirantes. En la aplicación de las pruebas deberá estar presente un delegado designado por el TMO, así mismo los aspirantes deberán obtener un mínimo de 20 sobre 30 puntos, para que puedan acceder a la entrevista.

5. Comunicación de resultados de la segunda fase.- En el término de cinco días posteriores a la rendición de pruebas el TMO, elaborará el informe con los resultados obtenidos, asignación de puntajes, el TMO, aprobará el informe y determinará la nómina de finalistas del proceso de selección, o de ser el caso podrá declararlo desierto y archivo del mismo dejando constancia en la respectiva acta, seguidamente se publicará en la página institucional y se notificará a los aspirantes. Así mismo se notificará y publicará el listado con los códigos y nombres de los aspirantes inscritos que se encuentren habilitados para participar en la siguiente fase de la entrevista. En el término de tres días a partir de la publicación de los resultados los aspirantes podrán presentar sus apelaciones, las mismas que serán exclusivamente las pruebas de conocimiento y se seguirán el procedimiento anteriormente indicado en la etapa de méritos.

**13.- ENTREVISTA.-** La entrevista se realizará conforme al cronograma elaborado por la UATH, y permitirá el análisis y la valoración de los siguientes factores: Instrucción académica, experiencia relevante, capacitación relevante, competencias técnicas y competencias conductuales de las o los aspirantes relacionadas con el perfil del puesto. La UATH, convocará al TMO y lo entrenará para la aplicación y calificación de la entrevista.

La entrevista deberá contener los siguientes factores y su valoración será sobre 20 puntos que equivaldrá al 20% del puntaje final:



TALENTO HUMANO

- a) Instrucción formal requerida.- Constituye el análisis de si la o el postulante excede los requisitos establecidos en la convocatoria al puesto vacante, en cuanto a la instrucción formal y su puntaje será de (4) cuatro puntos equivalente al 4%.
- b) Experiencia.- Constituye el análisis de si la o el postulante excede los requisitos establecidos a la convocatoria al puesto vacante en cuanto a la experiencia relevante y su puntaje será de (4) cuatro puntos equivalentes al 4%.
- c) Capacitación.- Constituye el análisis de si la o el postulante excede los requisitos establecidos en la convocatoria al puesto vacante, en cuanto a la capacitación y su puntaje será de (4) cuatro puntos equivalentes al 4%.
- d) Competencias Técnicas.- Se realizarán preguntas que logren determinar las habilidades específicas requeridas por el perfil que refleja la tendencia a un correcto desempeño de la o el aspirante en la ejecución técnica del puesto y su puntaje será de (6) seis puntos equivalentes al 6%.
- e) Competencias Conductuales.- Constituye el análisis si él o la concursante reúne las competencias conductuales descritas en las bases del concurso, mismas que serán calificadas sobre dieciocho puntos (18), y el análisis de logros de reconocimientos comprobables en los siguientes aspectos: académicos, deportivos y artísticos, a nivel nacional, dando un punto por cada uno de ellos obteniendo como resultado un puntaje máximo de dos (2) puntos. La sumatoria de la calificación de las competencias conductuales, más la calificación total de logros o reconocimientos comprobables será de veinte (20) puntos, equivalentes al veinte por ciento (20 %) de la puntuación final.

**14.- Declaración de Resultados Finales.-** El Tribunal de Méritos y Oposición elaborará el acta final que contenga los puntajes finales, para que dentro de máximo tres (3) días hábiles posteriores a esta notificación realice la designación pertinente y se proceda a la declaratoria del ganador o ganadora del concurso, la UATH, publicará en la página institucional la designación del ganador del proceso de reclutamiento y selección y los nombres de los aspirantes que obtuvieron los mejores puntajes hasta en un número de cinco y comunicará por el correo electrónico a la o el ganador del concurso.

La UATH, en base al acta de resultados finales de los concursos, elaborará las resoluciones administrativas y las acciones de personal de los nombramientos, y las remitirán para la suscripción por parte del Director Administrativo.

**15.- Declaración de concurso desierto.-** El TMO declarará desierto un concurso de méritos y oposición, para un puesto vacante, por las siguientes razones:

- a) Cuando en la convocatoria para cada puesto vacante se presente menos de tres postulantes;
- b) Cuando se presentaren tres o más postulantes, y ninguno de los tres cumplan con los requisitos del perfil del puesto;



## CUERPO DE BOMBEROS DE LOJA

**CBL**  
Aonegación y Disciplina

### TALENTO HUMANO

- c) Cuando no existiera aspirantes que obtengan por lo menos cuarenta y cinco puntos (45) sobre cincuenta puntos (50) en la primera fase de méritos:
- d) Cuando no existiera aspirantes que obtengan por lo menos veinte puntos (20) sobre treinta puntos (30) en la prueba de conocimientos técnicos:
- e) Cuando ninguno de las o los aspirantes obtengan en el puntaje final, sumadas las tres fases, una calificación mínima de ochenta (80) puntos;
- f) Cuando ninguno de los postulantes sobrepasare la Oposición.
- g) Por presentarse irregularidades en cualquiera de las etapas del proceso de reclutamiento y selección, por la falta de cumplimiento de formalidades, requisitos técnicos y procedimientos establecidos en la LOSEP, su reglamento General y la norma de selección de personal.

En el caso de declararse desierto el concurso para un puesto vacante y/o necesidad institucional, se deberá realizar un nuevo proceso selectivo, cuya convocatoria deberá efectuarse en un máximo de quince días, contados a partir de la declaratoria de desierto.

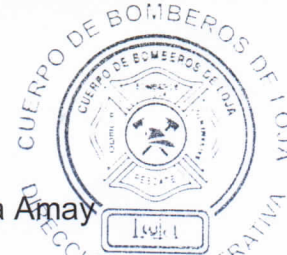
Dado y firmado en la ciudad de Loja, a los 27 días del mes de febrero, del dos mil veinte.

Atentamente,



Elaborado Por: Mgs. Alexandra Raquel Abarca Aldean

**JEFA DE TALENTO HUMANO DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LOJA.**



Aprobado por: Dr. Fredi Patricio Zhapa Amay

**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LOJA.**