



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“Avanzamos para ti”

Santo Domingo, D. N.
23 de mayo 2022

Señora:
Sandra Gerónimo
Directora Interina de Sistemas de Carrera
Su Despacho. -

Distinguida Sra. Gerónimo:

Cortésmente, tenemos a bien solicitar la expedición del Nombramiento Provisional, por un periodo de **seis (6) meses, con efectividad al 1ero. de junio del año en curso**, a favor de la señora **Smerlin Gisselle Castillo Bencosme**, Cédula de Identidad y Electoral **No. 224-0027225-2**, elegible en el orden correspondiente del Concurso Externo **No. 0000822**, realizado por el Instituto Superior de Formación Docente “Salome Ureña” (ISFODOSU) para el cargo de **Analista de Capacitación y Desarrollo**.

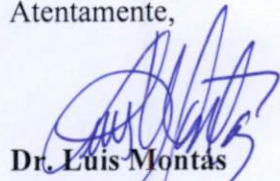
El cargo a desempeñar es **Analista de Capacitación y Desarrollo** en el **Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX)**, devengando un salario mensual de **RDS 65,000.00**.

En dicho concurso se cumplieron las fases y normas establecidas en el Reglamento No. 251-15 de Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.

La Sra. **Castillo**, pertenece al Sistema de Carrera Administrativa, por lo que le asiste el Derecho a Reserva de su cargo en la institución de procedencia, por favor tramitar la notificación correspondiente.

Sin otro particular por el momento, aprovechamos la ocasión para saludarle,

Atentamente,



Dr. Luis Montás
Director de Reclutamiento y Selección
LM/fh.-
DRS-2022-158

Anexo: a) Comunicación No. DRRHH. -16037 d/f 16/05/2022, Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX). b) Correo rectificativo de solicitud. c) copia de cédula candidata. d) copia Registro de Elegibles. d) copias correos.



Ministerio de Relaciones Exteriores
República Dominicana

DRRHH-16037

Santo Domingo de Guzman, D.N.
16 MAYO 2022

Al: Licenciado
Darío Castillo Lugo
Ministro de Administración Pública
Su Despacho.-

Asunto: Solicitud ascenso de la servidora Smerlin Castillo mediante Concurso Público 0000822

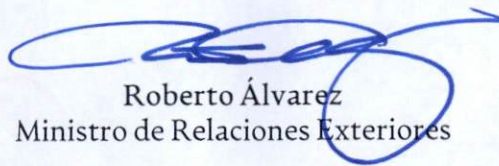
Anexo: Copia de cédula

Cortésmente, después de un cordial saludo, nos dirigimos a usted para solicitar el ascenso de la siguiente servidora perteneciente a la carrera administrativa, la cual cumplió satisfactoriamente con el proceso de concurso No. 0000822 correspondiente a la posición Analista de Capacitación y Desarrollo, dando cumplimiento al reglamento 262-21, artículo 21, párrafo 2, sobre ascensos y promociones de servidores de carrera:

CEDULA	NOMBRE	APELLIDO	CARGO	SALARIO
224-0027225-2	Smerlin Gisselle	Castillo Bencosme	Analista de Capacitación	RD\$ 65,000

Con sentimiento de alta estima y consideración, se despide,

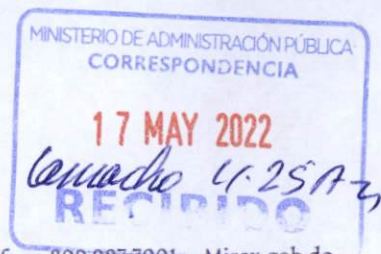
Atentamente,


Roberto Álvarez
Ministro de Relaciones Exteriores



MM

It



ACTA III

CONCURSO No. 0000822

Fase- Prueba de Competencias (30 pts.)

En Santo Domingo, Distrito Nacional, siendo las 3:10 p.m. del día cuatro (04) de Noviembre del año Dos Mil veintiunos (2021), en reunión virtual, se reunieron los miembros del jurado a cargo del concurso, comprobándose la asistencia de las siguientes personas:

Andrea Paz, Representante de la Titular de la institución, **Mayreni Arias**, Representante de la Oficina de Recursos Humanos, **Aura Juan**, Supervisora inmediata de la vacante de Analista de Capacitación y Desarrollo, **Abril María Arias Taveras**, Representante del Ministerio de Administración Pública (MAP), **Evelyn de la Cruz**, Representante de la sociedad civil.

El siguiente cuadro muestra la cantidad de candidatos/as convocados a las pruebas de competencias.

No.	Cargo	No. Candidatos/as evaluados	Masculino	Femenino
1	Analista de Capacitación y Desarrollo	5	1	4
	Total	5	1	4

A los miembros del jurado se les entregó un folder conteniendo lo siguiente:

- Acta fase anterior
- Cuadro global de calificaciones
- Listado de asistencia a entrevista
- Formulario o guía para el jurado

De inmediato se realizó la revisión y comprobación de lo siguiente:

I. Verificación de la fase correspondiente a Prueba de competencias

- Se dieron a conocer los resultados de la fase anterior a todos los participantes a través del portal concursal del MAP.
- Se les notificó la fecha, hora y lugar de la siguiente fase
- No hubo reclamación
- Se aplicó una prueba de evaluación de competencias según requiere el puesto
- Las puntuaciones alcanzadas por los siguientes candidatos supera el 70% requerido para pasar a la siguiente fase.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several initials below it.

Analista de Capacitación y Desarrollo, (GO IV)

No.	Código	Calificación Prueba de Competencias (30 ptos.)	Observación
1	0000822-0010	23.38 Puntos	Superó Fase
2	0000822-0060	22.3 Puntos	Superó Fase
3	0000822-0068	30 puntos	Superó Fase

En el siguiente cuadro se indica cuáles participantes han sido excluidos del proceso, ya que **no alcanzaron las puntuaciones** mínimas requeridas para continuar en el concurso para el cargo de **Analista de Capacitación y Desarrollo**.

No.	Código	Calificación prueba de Competencias (30 ptos.)	Observación
1	0000822-0040	18.72 Puntos	No superó Fase
2	0000822-0044	19.96 Puntos	No superó Fase

Por lo que el jurado actuante recomienda:

- Registrar en el cuadro global de calificaciones, las puntuaciones alcanzadas por los candidatos en esta fase de prueba de competencia y se complete dicho cuadro con todas las calificaciones alcanzadas por los candidatos en cada fase aprobada.
- Seleccionar al candidato que obtuvo la más alta calificación para ocupar el cargo vacante disponible. En caso de empate entre dos o más candidatos/as, con la misma puntuación, el jurado analizará los resultados de estos y seleccionará al candidato que haya obtenido la mejor calificación en la prueba de competencia. Si persiste el empate se considerará la mejor calificación de la prueba.

1. Verificación de la Fase de Selección

Para el cargo de Analista de Capacitación y Desarrollo, fue seleccionado **Lisbeth Camila Pérez Pérez**, cédula de identidad y electoral No. **402-2529094-5**, código **0000822-0010**, quien obtuvo la más alta calificación con una puntuación total de **90.38 ptos. /100 ptos.**

En consecuencia, se conformó el registro de elegibles, con los candidatos que han superado las evaluaciones y no han sido seleccionados para ocupar dicho cargo. Los candidatos en registros de elegibles permanecerán en él durante un período de dieciocho (18) meses, a partir del cierre del proceso de concurso.

Nombre	Cédula de Identidad y Electoral	Código	Calificación Final
José Amauris Noble Jiménez	001-1347484-5	0000822-0068	82% / 100%
Smerlin Gisselle Castillo Bencosme	224-0027225-2	0000822-0060	77.3% / 100%

Amurist
10
10A
10.5
Gu

Por lo que el jurado actuante recomienda:

- Publicar en el mural del ISFODOSU, las calificaciones de los candidatos y notificar mediante el Portal CONCURSA y correo electrónico, las calificaciones de los/as candidatos/as e informar, con acuse de recibo, mediante el formulario "Carta de Resultados", a cada candidato/a, los resultados obtenidos de su participación en el proceso de concurso, indicándoles su situación de haber sido seleccionado/a para ocupar el cargo o haber sido incluido/a en el Registro de Elegibles.
- La Dirección de Reclutamiento y Selección del Ministerio de Administración Pública, en un plazo de cinco (5) días laborables, remitirá la documentación del proceso a la Dirección de Sistemas de Carrera del MAP, para que tramite y expida el nombramiento provisional en período de prueba de los candidatos ganadores del concurso, de acuerdo con el procedimiento establecido.
- El Ministerio de Administración Pública procederá, mediante Resolución, a nombrar provisionalmente al ganador del concurso. Este nombramiento se debe emitir para su efectividad antes del día primero (1) del mes siguiente de haber recibido la documentación, para ser incluido en la nómina de la institución.
- El servidor público en período de prueba será sometido a un proceso de inducción con objetivo de brindarle una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines de la institución y del Estado.
- El candidato nombrado provisionalmente deberá cumplir el período de prueba establecido en la descripción del cargo. Durante el período de prueba los servidores y las servidoras recibirán instrucciones, orientación, dirección y supervisión continua por parte de su supervisor inmediato, con el objetivo de proporcionarles retroinformación y apoyo. Además, establecerán conjuntamente con su supervisor inmediato **un acuerdo de desempeño** con metas y/o resultados a obtener en dicho período, especificando cada qué tiempo se reunirán para verificar los avances y si hay que hacer algún ajuste. **Nota: Este documento deberá ser firmado por los involucrados señalados al inicio del periodo y debe ser remitido al MAP conjuntamente con la evaluación del desempeño del periodo de prueba.**
- El servidor público en período de prueba será sometido a un proceso de inducción interna efectuado por la Oficina de Recursos Humanos y el supervisor inmediato del cargo, donde se le dará a conocer: a) Atribuciones y competencias de la institución, b) La cultura institucional (historia, misión y visión), c) La descripción del puesto, d) Las políticas y procedimientos de trabajo, e) Beneficios y compensaciones, f) Reglamento Interno y g) Estructura interna - Niveles Jerárquicos.
- El servidor público en período de prueba será incluido y sometido a un proceso de inducción externa efectuado por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), en coordinación con las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones, donde se le dará a conocer: a) Una visión general del Estado, b) El régimen ético y disciplinario de los servidores públicos, c) La responsabilidad civil del Estado y del servidor público.

Por lo que el jurado actuante da por cerrado el presente concurso por haberse agotado adecuada y satisfactoriamente las normas y procedimientos establecidos por la Ley 41-08 de Función Pública, el Reglamento de Aplicación 251-15 e Instructivo sobre Reclutamiento y Selección de los funcionarios de la Administración Pública; por lo que procede dentro del plazo establecido cumplir con las recomendaciones acordadas a los fines correspondientes.

Visto todo lo anterior se declara finalizada la presente reunión a las 3:20 p.m. En la Ciudad de Santo Domingo, a los Cuatro (04) días del mes de noviembre del año Dos Mil Veintiuno (2021). Y todos los miembros presentes del jurado proceden a firmar la presente acta.

Jurado
Dr. S. J.
Dr. J.
Dr. J.

Firmada por el Jurado del Concurso No. 0000822



Andrea Paz

Representante de la máxima autoridad



Mayreni Arias

Representante de la Oficina de Recursos Humanos



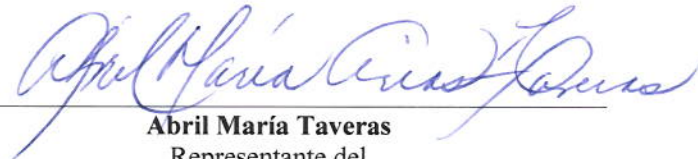
Aura Juan

Supervisora inmediata de la vacante



Evelyn de la Cruz

Representante de la Sociedad Civil.



Abril María Taveras

Representante del
Ministerio de Administración Pública (MAP)

 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FO-DRS-003 Versión: 05
--	--------------------------------------

Institución que realizó el concurso: Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

Concurso No.: 0000822

Modalidad de Concurso: Externo

Cargo Concursado: Analista de Capacitación y Desarrollo

Fecha: 04-11-2021

FASES A EVALUAR

No.	Código Numérico de Candidatos/as	Evaluación del Desempeño (Valor 0)	Experiencia Laboral (Valor 10)	Prueba Técnica o Conocimientos (Valor 40)	Cuestionario de personalidad (Valor 10)	Programa de Capacitación (Valor 0)	Evaluación de Competencias (Valor 30)	Calificación Final 100%	Observaciones
1	0000822-0010	N/A	10	57	Incluido(a)	N/A	23.38	90.38	Superó fase
2	0000822-0040	N/A	10	48	Incluido(a)	N/A	18.72	76.72	No superó fase
3	0000822-0044	N/A	10	43	Incluido(a)	N/A	19.96	72.96	No superó fase
4	0000822-0060	N/A	10	45	Incluido(a)	N/A	22.3	77.3	Superó fase
5	0000822-0068	N/A	10	42	Incluido(a)	N/A	30	82	Superó fase

DATOS DEL JURADO DEL CONCURSO

Firma	Nombres	Institución que representa
	Andrea Paz	ISFODOSU
	Mayreni Arias	ISFODOSU
	Aura Juan	ISFODOSU
	Abril Arias	MAP
	Evelyn de la Cruz	Sociedad Civil

Fecha de Reunión: 04-11-2021

DOCUMENTO CONTROLADO
SGC - MAP



INSTITUTO DE FORMACIÓN DOCENTE SALOMÉ UREÑA

BASES DE CONCURSO

Definición: es el documento técnico-jurídico contentivo de las condiciones legales y los procedimientos que regulan la celebración de este concurso.

Modalidad del Concurso: EXTERNO

No. del Concurso:

Código Numérico del Candidato:

Finalidad del Concurso: Cubrir vacantes de forma inmediata

Número de plazas vacantes: Una (1) plaza

2- INFORMACIÓN DEL CARGO O PUESTO

Título del cargo que tiene la vacante: Analista de Capacitación y Desarrollo

Unidad Organizativa a la que pertenece el cargo: Departamento de Desempeño y Capacitación

Grupo ocupacional a que pertenece el cargo: GO IV- Profesionales

Requisitos mínimos exigidos:

- Ser dominicano (a)
- Poseer título en Licenciatura en una de las carreras de ciencias económicas, sociales o de humanidades.
- Poseer certificado de experiencia laboral relacionada con la naturaleza del cargo
- Tener edad inferior a los cincuenta y cinco (55) años y no ser acreedor del beneficio de jubilación o pensión del Estado Dominicano.
- Certificación de No Antecedentes Penales. Penales (depositado antes del nombramiento provisional)

Principales responsabilidades y tareas del cargo:

- Realizar estudios para la detección de necesidades de capacitación dirigidos al personal de la institución.
- Elaborar el plan de capacitación dirigido al personal de la institución, en función de la oferta educativa y recursos disponibles.
- Dar seguimiento a la ejecución del plan de capacitación de la institución e informar sobre el nivel de cumplimiento.

- Divulgar oportunidades de cursos y ofertas de becas nacionales e internacionales y dar seguimiento a la participación de los seleccionados.
- Realizar otras tareas afines y complementarias conforme a la naturaleza del puesto.

Condiciones de trabajo en que se desempeña el cargo:

- Ambiente de Oficina
- Horario laboral: De lunes a viernes de 8:00 am a 4:30 pm

Principales componentes de la remuneración:

- Salario RD\$65,000.00
- Vacaciones
- Sueldo 13
- Seguro de Salud y de vida
- Bono por Desempeño
- Capacitación Especializada
- Otros

Lugar donde se realizará el trabajo:

- Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña Recinto Rectoría C/ Leonardo Da Vinci, Urb. Renacimiento, Distrito Nacional, República Dominicana

Período de prueba para el cargo:

- Seis (6) meses

Informaciones o materiales que deben conocer los candidatos para recibir la prueba técnica o de conocimiento:

- Ley de Función Pública 41-08
- Organigrama Institucional
- Manual de Identidad
- Ley 247-12 Orgánica de la Administración Pública
- Sistema de Monitoreo y Medición de la Gestión Pública
- Gestión de Recursos Humanos
- Guía para el Evaluador GUI-DED-001 V01
- Reglamento 525-09 sobre evaluación del desempeño
- Informaciones generales sobre el INAP y sus procesos

Advertencia: La medición de los conocimientos técnicos contenidos en las pruebas técnicas aplicadas a los postulantes, deben ser obtenidas de los documentos y materiales señalados anteriormente. Esto así para cumplir con la transparencia y diafanidad del proceso.

3- ASPECTOS Y FACTORES QUE SERÁN EVALUADOS

Fases de evaluación	Ponderación	Fecha/Hora/Lugar de Evaluación
Experiencia Laboral Certificada , relacionada directamente con la naturaleza del cargo y/o funciones del área.	10%	Revisión de Expedientes Día: del 22 de julio al 12 de agosto Año: 2021 Lugar: virtual
Prueba Técnica basada en las tareas del cargo y en las competencias técnicas establecidas en el perfil del cargo. Las pruebas podrán ser aplicadas para un mismo cargo a la misma hora y el mismo día, independiente de que los cargos se repitan en varias instituciones. No habrá en condiciones normales repetición de pruebas técnicas. El Jurado evaluará las condiciones.	60 %	Aplicación de Prueba Técnica, presencial y/o virtual: Día: 13 al 19 Mes: agosto Año: 2021 Lugar: a comunicar
Pruebas Psicométricas para identificar las características u otros rasgos de la personalidad predominantes del/ la candidata/a. De acuerdo a los resultados será Excluyente o no en relación al perfil del cargo (Adecuado o No adecuado).		Aplicación de la Prueba Psicométrica, presencial o virtual. Día: 01 Mes: septiembre Año: 2021 Lugar: virtual
1.- La Evaluación de Competencias Conductuales 2.- Evaluación del Pensamiento Analítico y Sistémico Total valor fase Evaluación de Competencias y Comportamientos.	20% 10% 30%	Aplicación de la Evaluación de Competencias, presencial o virtual. Día: 06 ____ Mes: septiembre ____ Año: 2021 ____ Lugar: virtual ____
Para superar el concurso, los participantes deberán alcanzar una puntuación mínima del 70% de la ponderación de cada componente de la fase de evaluación. Los candidatos que no obtengan la calificación mínima en cualquiera de las fases del proceso de evaluación quedarán excluidos del concurso.		Recursos Humanos publicará los resultados de cada fase del concurso inmediatamente reciban las actas de parte del Jurado. Nota: Las fechas pueden variar debido a circunstancias no controladas ajenas al proceso.

Para el componente Competencias el promedio ponderado de 3.22, lo cual en nuestra valoración tiene una puntuación de 14 puntos, equivalente al 70% de un total de 20 puntos; y sobre el Pensamiento Analítico y Sistémico el promedio a superar es 3.00, con valoración de 7 puntos, equivalente al 70% de un total de 10 puntos. Ambos componentes son excluyentes si el candidato no supera el 70% del valor de cada uno.

Conformación del equipo técnico que hará las evaluaciones: Equipo técnico del MAP y equipo técnico del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (**ISFODOSU**).

4- EL JURADO

Se establece la conformación de un Jurado Ad-Hoc, en todas las instituciones de la Administración Pública, en ocasión de la realización de los concursos públicos. El Jurado Ad-Hoc es el órgano colegiado responsable de velar porque el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal se realice con estricto apego a los principios, las disposiciones y los procedimientos técnicos establecidos en las normas vigentes.

Conformación del jurado:

1. **Andrea Paz**, Representante de la Titular de la institución y Laura Rodríguez, suplente
2. **Mayreni Arias**, Representante de la Oficina de Recursos Humanos, Mayra Lara, suplente.
3. **Lic. Aura Juan**, Supervisor de la vacante, Juan Lora, suplente.
4. **Lic. Evelyn De la Cruz**, Representante de la Sociedad Civil y Richard German De la Rosa Reyes, Suplente.
5. **Lic. Abril María Arias Taveras**, representante del Ministerio de Administración Pública.

En caso excepcional, el jurado podrá sesionar con tres (3) integrantes, dentro de los cuales estarán: El Supervisor de la vacante, la Directora de Recursos Humanos y el/la representante del MAP o sus respectivos suplentes. Al final del proceso todos los integrantes del Jurado deben estar presentes.

Función del Jurado:

- Corresponde al Jurado estudiar y analizar todos los documentos y procesos técnicos desarrollados en cada una de las fases de los concursos de oposición, para verificar el cumplimiento de las normas vigentes que los rigen. Dicha labor se realizará en sesiones y se validará mediante acta levantada y firmada por los integrantes del mismo, en cada una de las fases de evaluación y al final del proceso. Cada acta contendrá anexo el Cuadro Global de Calificaciones, con los candidatos y las candidatas evaluados/as. El jurado no realizará labores operativas en la planificación y desarrollo del concurso, su función se limitará a verificar el cumplimiento o no de las normas y del procedimiento.
- Verificar las revisiones de calificación y conocer las impugnaciones y las reclamaciones de los candidatos y candidatas.

5- PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

Lugar, medio y fecha de publicación de los resultados de cada fase de evaluación:

La Oficina de Recursos Humanos publicará los resultados de cada fase del concurso inmediatamente reciban las actas de parte del Jurado. Las calificaciones se publicarán en el mural

de **Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña Rectoría (ISFODOSU)**, en la página Web, y los participantes podrán también acceder a sus calificaciones a través del Portal Concursa. La publicación de los resultados del concurso en los medios indicados es equivalente a una notificación a los mismos.

6- EXCLUSIONES

Causas de Exclusión del Concurso:

Son causas de exclusión de un candidato durante el proceso de evaluación en un concurso de libre competición las siguientes:

1. Que el candidato obtenga una calificación inferior al 70% en cualquiera de las fases del proceso de evaluación. Los candidatos en estas condiciones quedarán excluidos de las siguientes fases.
2. Que se descubra un intento de fraude, soborno o tráfico de influencia por parte del candidato, que no involucre a los demás candidatos.
3. La inasistencia del candidato a una de las fases del proceso de evaluación.

7- REVISIÓN DE RESULTADOS:

Plazos para solicitar revisión:

Cada candidato posee el derecho a solicitar revisión de sus calificaciones. Los candidatos que tendrán derecho a solicitar revisión serán aquellos que hayan obtenido una calificación cuya diferencia entre el valor mínimo de la ponderación de la fase y la calificación obtenida por el postulante sea menor de (5) cinco puntos. Estos servidores podrán solicitar por escrito al Presidente del Jurado, vía la oficina de Recursos Humanos, la revisión de sus calificaciones después de cada fase, dentro del plazo de dos (2) días laborables, a partir de la publicación de las calificaciones.

El Jurado, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos dispondrá de un plazo de dos (2) días laborables para atender las solicitudes de revisión de los candidatos.

8- RECURSOS:

Plazos para ejercer recursos sobre los resultados de concurso:

Cuando los ciudadanos que participen en concursos, para ocupar cargos de Carrera Administrativa, entiendan que sus legítimos intereses han sido lesionados, tendrán derecho a interponer los Recursos Administrativos señalados en la Ley.

Los candidatos podrán ejercer este derecho una vez concluido el proceso de concurso público, el cual termina cuando se publican los resultados finales del mismo.

El Recurso de Reconsideración deberá interponerse por escrito ante el presidente del Jurado del concurso, órgano administrativo que ha producido la decisión considerada injusta, indicando específicamente el derecho objeto de la violación.

El Recurso Jerárquico deberá ejercerse ante la máxima autoridad de la institución que llamó a concurso, después de haberse agotado el recurso de reconsideración.

Los plazos indicados para interponer los recursos precedentemente señalados están establecidos en el artículo 72 y siguientes de la Ley 41-08 de Función Pública.

9- OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS PARA LOS CANDIDATOS:

Los postulantes se identificarán con un código numérico durante todo el proceso de evaluación, que será asignado al inicio de dicho proceso.

Las informaciones suministradas por los aspirantes inscritos en el concurso tienen el carácter de declaración jurada y toda omisión o falsedad en los datos será considerado como fraude.

Un concurso, independientemente de su modalidad, será declarado desierto por las razones siguientes: **a)** *Si vencido el plazo de presentación de documentos establecido en el aviso público de llamado a concurso ningún servidor o ciudadano se ha interesado en postular*. **b)** Si ninguno de los candidatos participantes obtiene las puntuaciones mínimas establecidas. **c)** Si, por cualquier circunstancia, los candidatos incluidos en el proceso, en cualquier fase de selección o evaluación, no se interesan en continuar el proceso.

Un concurso, independientemente de su modalidad, será declarado nulo en los casos siguientes: **a)** Si se comprueba, previa investigación por reclamación de algún participante, o por auditoria realizada por el órgano rector, la violación a las normas establecidas por las disposiciones legales y las bases del concurso. **b)** Si el jurado determina, comprueba y declara la violación a las normas y procedimientos establecidos, por la Oficina de Recursos Humanos.

Una vez publicado el aviso, el concurso solo podrá ser cancelado mediante la autorización del Ministerio de Administración Pública. Cuando existan causas que imposibiliten la realización del concurso, luego de la publicación del aviso correspondiente, la institución remitirá una comunicación al MAP, indicando las causas que motivan la solicitud de cancelación.

La Oficina de Recursos Humanos comunicará por escrito a los candidatos participantes en los concursos, tanto internos como externos, los resultados finales alcanzados, y les indicarán su situación, y los alcances que la misma conlleva. Esta comunicación tendrá lugar dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al cierre del concurso.

Los candidatos y candidatas que con las más altas calificaciones obtenidas en los concursos son los llamados/as a ocupar las plazas disponibles de los cargos vacantes y los demás participantes ocuparan las primeras posiciones en el Registro de Elegibles.

Cuando en un concurso se presente un caso de empate entre dos o más candidatos/as, con la misma puntuación, el jurado analizará los resultados de estos y seleccionará al candidato que haya obtenido la mejor calificación en la prueba técnica. Si persiste el empate se considerará la mejor calificación de la entrevista.

En caso de que el o los titulares designados en los cargos concursados no hubieren tomado posesión de los mismos, dentro del plazo de (15) días, contados a partir de la fecha de la notificación de su designación, o que la persona designada para llenar la vacante del cargo concursado no haya superado el período probatorio o se hubiere extinguido su relación de empleo por cualquier causa prevista en la Ley No. 41-08, se deberá designar al elegible que siga

en el orden de puntuación, resultante del concurso de oposición correspondiente, en un plazo no mayor de quince (15) días, a partir de la fecha en que se generó la vacante.

Las informaciones contenidas en el aviso publicado en el periódico y en la página Web de la institución, forman parte integral de la presente base de concurso.

El Art. 80 de la Ley 41-08 de Función Pública, en numeral 15, prohíbe prestar servicios en la misma institución que su cónyuge y quienes estén unidos por lazos de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, cuando tuvieran relación de jerarquía.

El presente documento ha sido elaborado bajo las normativas jurídicas contenidas en la Constitución de la República (Arts. 6, 7, 8, 38, 39, 62, 68, 73, 138, 139, 142 y 148); Ley No.41-08 de Función Pública, el Reglamento No.251-15 y el Instructivo de Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.

