

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
DECRETO N° 17-DDRH
(De 22 de enero de 2004)**

"Por el cual se adopta el Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal de la Contraloría General de la República".

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el Artículo 8 de la Ley 32 de 8 de noviembre de 1984, la selección y promoción del personal de la Contraloría General se realizará tomando en consideración los méritos personales y profesionales, para lo cual se instituirá en el Reglamento Interno un Sistema de Selección que garantice que el escogido es idóneo para desempeñar el cargo respectivo.

Que el Reglamento Interno de la Contraloría General contempla que el Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal estará constituido por las normas y el procedimiento que mediante decreto apruebe el Contralor General.

DECRETA:

CAPÍTULO I

OBJETIVO, ALCANCE Y CONCEPTUALIZACIÓN DEL SISTEMA

ARTÍCULO 1: OBJETIVO

Proveer a la Contraloría General de la República de personal calificado para el cumplimiento de su misión institucional, a través de un Sistema de Reclutamiento y Selección que garantice un justo reconocimiento a los méritos personales y profesionales de los aspirantes a ocupar cargos vacantes.

ARTÍCULO 2: CONCEPTUALIZACIÓN

El Sistema de Reclutamiento y Selección, es el procedimiento mediante el cual la Contraloría General de la República se dotará del personal con las mejores aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos, acordes con la naturaleza de las tareas y los requerimientos mínimos establecidos para los cargos existentes.

Para tal efecto, la Contraloría General de la República adoptará la modalidad de los concursos, los cuales estarán constituidos por los instrumentos de medición que establece el presente Decreto.

ARTÍCULO 3: ALCANCE

Los cargos de la estructura de puestos del personal fijo se someterán a concurso, salvo que por la urgencia o especialidad del servicio el Contralor General autorice la selección directa.

ARTÍCULO 4: PARTICIPANTES

Todo panameño, sin discriminación alguna, puede participar de los concursos que se convoquen para cubrir vacantes en la Contraloría General de la República, siempre y cuando reúna los requisitos mínimos establecidos y cumpla con el proceso que se desarrolle, de acuerdo con el presente Decreto y en concordancia con el Reglamento Interno.

Cuando el Contralor General autorice la selección directa para cubrir una vacante, el o los aspirantes considerados deberán presentar, antes de que se emita la acción de personal correspondiente, la documentación (original y copia) que acredite el cumplimiento de los requisitos mínimos del cargo a desempeñar y demás datos que reposarán en el historial laboral.

Los participantes cubrirán por cuenta propia los costos en que incurran en el desarrollo del proceso (concurso o selección directa).

CAPÍTULO II**ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO****ARTÍCULO 5: INSTANCIAS RESPONSABLES**

En el desarrollo del proceso de reclutamiento y selección intervendrán las siguientes instancias:

- a. Contralor General
- b. Dirección Gestora
- c. Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos

ARTÍCULO 6: CONTRALOR GENERAL

Es el jefe superior de la institución y como tal le compete autorizar el proceso para cubrir la vacante, ya sea a través de concurso o selección directa. De igual manera, le corresponde elegir y nombrar a la persona que ocupará el cargo, de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

ARTÍCULO 7: DIRECCIÓN GESTORA

Se refiere a la Dirección en la que se presenta la necesidad de personal y le corresponden las siguientes atribuciones:

- a. Define el cargo a cubrir de acuerdo a las necesidades del servicio.
- b. Solicita al Contralor General la autorización para cubrir la vacante, previa verificación de la disponibilidad de la posición y determinación de los requisitos mínimos e instrumentos de medición, de común acuerdo con la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos.
- c. Elabora y actualiza, periódicamente, el temario y bibliografía para la prueba de conocimientos.
- ch. Participa en la evaluación de los aspirantes que son entrevistados.

ARTÍCULO 8: DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Es la unidad administrativa responsable de la coordinación de las diferentes fases del proceso de reclutamiento y selección de personal y tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Verifica la disponibilidad de la posición para cubrir la vacante.
- b. Establece, de común acuerdo con la Dirección Gestora, los requisitos mínimos y los instrumentos de medición que serán aplicados en el concurso, de conformidad con lo dispuesto en los Capítulos III, IV y V del presente Decreto.
- c. Elabora y publica la convocatoria del concurso.
- ch. Recibe, lleva control y efectúa el análisis de las inscripciones de los aspirantes, identificando si cumplen o no con los requisitos mínimos exigidos.
- d. Coordina la elaboración, aplicación y corrección de la prueba de conocimientos, para lo cual podrá recurrir al asesoramiento interno o externo a través de personal calificado en unidades académicas, organismos colegiados y unidades técnicas especializadas.
- e. Aplica las pruebas psicológicas y efectúa el análisis de los resultados obtenidos por los aspirantes en las mismas, de acuerdo a los parámetros establecidos para tal fin.
- f. Efectúa el análisis de antecedentes de los aspirantes, de conformidad a lo dispuesto en el presente Decreto.
- g. Coordina las entrevistas y participa en la evaluación de los aspirantes que son objeto de las mismas.

- h. Realiza la sumatoria de los puntos obtenidos por los aspirantes en los diferentes instrumentos de medición, de conformidad con las tablas de conversión contenidas en el Capítulo IV de este Decreto.
- i. Publica los resultados obtenidos por los aspirantes en las diferentes etapas del proceso.
- j. Presenta al Contralor General los resultados del concurso.
- k. Notifica al aspirante seleccionado y efectúa los trámites pertinentes con relación al nombramiento.
- l. Absuelve las consultas de los aspirantes en lo relativo a los resultados obtenidos en las distintas etapas del concurso.
- m. Custodia y mantiene la reserva de la información generada en el concurso, de acuerdo a las pautas establecidas en este Decreto.

CAPÍTULO III

DESARROLLO DE CONCURSOS

ARTÍCULO 9: CONVOCATORIA

Con el fin de dar a conocer las necesidades de personal y la apertura de concurso para cubrir las, se publicarán los anuncios respectivos por cinco (5) días hábiles en los murales principales de la sede y de las Oficinas Regionales, así como en la página o sitio que mantiene la Contraloría General de la República en Internet y/o por un (1) día en dos diarios de la localidad. En el transcurso de dichas publicaciones, los interesados podrán retirar el formulario de inscripción. En el anuncio se indicará lo siguiente:

- a. Cantidad de vacantes
- b. Título y sueldo del cargo
- c. Dirección, Departamento y Sección
- ch. Ubicación geográfica de las vacantes a cubrir
- d. Requisitos mínimos
- e. Lugar, fecha y horario de inscripciones
- f. Instrumentos de medición

ARTÍCULO 10: INSCRIPCIONES

Las inscripciones se efectuarán en la sede de la Contraloría General de la República y en la Oficina Regional donde se presente la vacante, cuando este sea el caso. Iniciarán el primer día hábil posterior al cierre de la publicación de la convocatoria y tendrán una duración de cinco (5) días hábiles. En este período los aspirantes deberán presentar lo siguiente:

- a. Formulario de inscripción debidamente completado.
- b. Documentos relativos a la educación y experiencia mínima establecida para el cargo en concurso (original y copia).
- c. Certificaciones que acrediten los antecedentes educativos y laborales que serán valorados en el concurso, de conformidad con los requisitos establecidos para su presentación (original y copia).

No se admitirán inscripciones posteriores al cierre del período establecido para tal fin, así como las que no incluyan la documentación requerida y demás información que se especifique en el anuncio del concurso.

La Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos extenderá una constancia de inscripción al aspirante, en la que se indicará la documentación recibida, la entrega del temario y bibliografía para la prueba de conocimientos.

ARTÍCULO 11: ANÁLISIS DE INSCRIPCIONES

La Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos procederá al análisis de las inscripciones y determinará cuáles aspirantes cumplen los requisitos mínimos establecidos y podrán continuar con el proceso de evaluación, para lo cual se hará una publicación por tres (3) días hábiles con indicación de la fecha, hora, lugar y personas que participarán de la siguiente etapa a cubrir.

ARTÍCULO 12: EVALUACIÓN DE LOS ASPIRANTES

Los aspirantes serán evaluados a través de instrumentos de medición que tienen como objetivo la valoración de los méritos personales y profesionales en materias inherentes al cargo en concurso.

Estos instrumentos de medición serán aplicados parcial o totalmente, dependiendo de la naturaleza de las funciones a desarrollar y corresponden a:

- a. Exámenes de Libre Oposición
- b. Análisis de Antecedentes
- c. Entrevistas

ARTÍCULO 13: EXÁMENES DE LIBRE OPOSICIÓN

Están dirigidos a evaluar a los aspirantes en los siguientes factores:

a. Conocimientos

Mide el dominio de los aspirantes sobre las materias relacionadas con el cargo en concurso. El mínimo de aprobación en el examen que se haya establecido para evaluar este factor es de 71%, quienes obtengan un porcentaje inferior, quedarán excluidos del concurso.

b. Inteligencia

Tiene como propósito evaluar la capacidad de los aspirantes para resolver problemas, razonar e integrar conceptos abstractos a la realidad.

c. Personalidad

Su objetivo consiste en detectar cualidades, características y potencial para los diferentes niveles de responsabilidad organizacional. El análisis de los rasgos de personalidad del aspirante estará a cargo de un profesional idóneo en Psicología, cuyo informe técnico se fundamentará en la naturaleza de las funciones del cargo en concurso.

Las pruebas de inteligencia y personalidad serán seleccionadas por personal idóneo en materia de Psicología, de acuerdo al grado de complejidad del cargo, expresado en la descripción de las tareas y requisitos educativos.

ARTÍCULO 14: PRESELECCIÓN

Consiste en la identificación de los aspirantes mejor calificados en las etapas iniciales del concurso de acuerdo a lo siguiente:

- a. En los casos en que se contemple la evaluación de conocimientos y/o inteligencia, los resultados obtenidos aunados a los del factor personalidad, constituirán la base para el desarrollo de las siguientes fases, en las cuales serán considerados los diez (10) aspirantes que hayan alcanzado el puntaje más alto.
- b. En los casos en los que se prescinda de las pruebas de conocimientos e inteligencia, se iniciará con el análisis de antecedentes cuyos resultados constituirán la base para la interpretación de la prueba de personalidad, luego de lo cual continuarán en el proceso los diez (10) aspirantes que hayan alcanzado el puntaje más alto.

Parágrafo: El número de aspirantes preseleccionados podrá ser menor a diez (10), cuando la cantidad de los que aprobaron el examen de conocimientos o los que participen del concurso no alcance dicha cifra, o podrá incrementarse cuando haya coincidencia en la sumatoria de puntos acumulados en la décima posición. Los aspirantes que resulten preseleccionados serán los que continúen con las siguientes etapas del concurso.

ARTÍCULO 15: ANÁLISIS DE ANTECEDENTES

Tiene como finalidad determinar los logros que contribuyan al desempeño y adaptación del aspirante al cargo en concurso. Los aspectos a considerar parcial o totalmente son los siguientes:

a. Educación Formal

Corresponde al grado académico alcanzado por los aspirantes a nivel superior, educación media, intermedia o básica, el cual deberá sustentarse a través de los respectivos créditos, certificados, títulos o diplomas expedidos por el organismo educativo correspondiente.

Los documentos o títulos expedidos en el extranjero deberán estar convalidados. Los emitidos en idiomas distintos al español deberán estar traducidos por traductor público autorizado.

Sólo se considerarán los grados académicos debidamente aprobados, no así aquellos en trámite.

Para efectos de reconocimiento de puntos en el Análisis de Antecedentes, sólo será considerado el máximo grado académico establecido en el anuncio de la convocatoria a concurso.

b. Experiencia

Comprende los conocimientos adquiridos en el ejercicio de funciones relacionadas al cargo en concurso, ya sea en el sector público o privado.

Para el reconocimiento de la experiencia externa, ésta deberá acreditarse a través de certificación expedida por autoridad competente en la institución o empresa correspondiente, con indicación de los cargos desempeñados y período de duración en cada uno (fecha de inicio y finalización). La experiencia adquirida en la Contraloría General de la República se constatará a través del historial laboral que reposa en la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Sólo se considerarán las certificaciones que acrediten seis (6) meses o más de experiencia, siempre y cuando la sumatoria de las mismas alcancen el mínimo de un año.

La Contraloría General se reserva el derecho de verificar las certificaciones, a través de investigaciones efectuadas por la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos.

c. Capacitación

Se refiere a los cursos, seminarios y conferencias que estén relacionados con materias aplicables al cargo en concurso y que el aspirante acredite a través de la certificación correspondiente en calidad de participante o instructor.

Las acciones de capacitación serán reconocidas, siempre que indiquen la cantidad en horas de duración de la actividad y correspondan a los cinco años previos a la fecha de inicio de las inscripciones.

ARTÍCULO 16: ENTREVISTAS

Tienen el propósito de obtener una apreciación sobre el potencial laboral, la motivación, las habilidades y destrezas de los aspirantes preseleccionados, con relación al cargo en concurso.

La entrevista será conducida por un representante de la Dirección Gestora y un representante de Recursos Humanos. En la misma se profundizarán aspectos de la educación, experiencia, intereses, logros, metas y la capacitación a requerir.

ARTÍCULO 17: CONFORMACIÓN DE LA TERNA

Concluido el proceso de evaluación, la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos presentará al Contralor General un informe de resultados de los tres aspirantes con mayor puntuación, los cuales conformarán la terna.

De no ser posible constituir la terna, tendrán carácter de elegibles el o los aspirantes que se mantuvieron hasta la última etapa de evaluación.

Cuando la cantidad de vacantes en el concurso sea de dos (2) o más, se adicionará a la terna un aspirante por cada vacante, siguiendo el orden de la lista de preseleccionados.

ARTÍCULO 18: SELECCIÓN FINAL

Corresponde al Contralor General efectuar la selección del aspirante que cubrirá el cargo en concurso, luego de que la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos remita el informe de resultados correspondiente.

En caso de que el aspirante seleccionado no se presente a tomar posesión en el periodo establecido en este Decreto o no concluya su periodo de prueba, se remitirá al Contralor General la información relativa al resto de los aspirantes que conformaron la terna del concurso, para la selección correspondiente.

En el evento de que ninguno de los aspirantes que conformaron la terna se encuentre disponible, se recurrirá al listado de preseleccionados y cuando éste resulte agotado, el cargo en concurso se declarará vacante.

ARTÍCULO 19: INICIO DE LABORES

Concluidos los trámites relativos al nombramiento, la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos notificará al aspirante seleccionado, quien deberá presentarse en un periodo no mayor a diez (10) días hábiles a tomar posesión del cargo.

ARTÍCULO 20: PERÍODO DE PRUEBA

El aspirante seleccionado al cargo en concurso queda sujeto a un periodo de prueba que se establecerá de acuerdo a las siguientes condiciones:

- a. Para los que cuentan con el estatus de Servidor de Carrera Especial de la Contraloría General de la República:

Se efectuará una evaluación del desempeño a la finalización de los tres primeros meses de labores en el cargo adjudicado mediante concurso. Cuando el resultado de dicha evaluación sea regular o deficiente, el servidor público retornará al cargo que venía desempeñando.

- b. Para aquellos que no cuentan con el estatus de Servidor de Carrera Especial de la Contraloría General de la República:

Se efectuarán evaluaciones del desempeño cada trimestre hasta cumplir un año desde la adjudicación del cargo en concurso. Cuando el promedio final de dichas evaluaciones resulte satisfactorio, el servidor público ingresará a la Carrera Especial de la Contraloría General de la República, con todos los derechos y deberes que ello consagre. Se seguirán además en estos casos, las disposiciones que en materia de declaratoria de insubsistencia dicte el Reglamento Interno.

CAPÍTULO IV

MÉTODO DE MEDICIÓN

ARTÍCULO 21: VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Cada instrumento de medición tendrá un valor expresado en puntos que se distribuyen de acuerdo con la Tabla Núm. 1:

Tabla Núm. 1
PUNTOS ASIGNADOS A CADA
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Instrumento	Puntos
I. Exámenes de Libre Oposición	42
1. Conocimientos	30
2. Inteligencia	6
3. Personalidad	6
II. Análisis de Antecedentes	45
1. Educación	20
2. Experiencia	15
3. Capacitación	10
III. Entrevistas	13

ARTÍCULO 22: DISTRIBUCIÓN DE PUNTOS POR FACTOR EVALUADO

El valor asignado a cada instrumento de medición se distribuye de conformidad a los resultados obtenidos en los factores evaluados, según las siguientes tablas de conversión:

Tabla Núm. 2
PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

Porcentaje	Puntos
99-100	30
97-98	28
95-96	26
93-94	24
91-92	22
89-90	20
87-88	18
85-86	16
83-84	14
81-82	12
79-80	10
77-78	8
75-76	6
73-74	4
71-72	2
70 ó menos	0

Tabla Núm. 3
PRUEBAS DE INTELIGENCIA

Diagnóstico	Puntos
Superior	6
Superior al término medio	5
Término medio alto	4
Término medio	3
Término medio bajo	2
Inferior al término medio	1
Deficiente	0

Tabla Núm. 4
PRUEBAS DE PERSONALIDAD

Diagnóstico	Puntos
Favorable	6
Con reserva	3
No favorable	0

**Tabla Núm. 5
EDUCACIÓN**

Grado Académico	Puntos
SUPERIOR	
Títulos	
Doctorado	20
Maestría	18
Post Grado	16
Licenciatura	14
Técnico	10
Años Completos Aprobados	
5-6	12
3-4	10
1-2	8
INTERMEDIA	
Bachillerato	6
Vocacional	4
Primer Ciclo ó 9º grado	2

**Tabla Núm. 6
EXPERIENCIA ACUMULADA
EN CARGOS RELACIONADOS**

Años de Experiencia		Puntos
En la Contraloría	En Otras Organizaciones	
12	15	15
11	14	14
10	13	13
9	12	12
8	11	11
7	10	10
6	9	9
5	8	8
4	7	7
3	6	6
2	5	5
1	4	4
--	3	3
--	2	2
--	1	1

Tabla Núm. 7
CAPACITACIÓN RECIBIDA O IMPARTIDA EN LOS ÚLTIMOS
CINCO AÑOS ANTERIORES A LA FECHA DE INICIO DE LAS INSCRIPCIONES
PARA EL CONCURSO

Capacitación			
Recibida		Impartida	
Horas	Puntos a Adjudicar	Horas	Puntos
160 y más	10	80 y más	10
144-159	9	72-79	9
128-143	8	64-71	8
112-127	7	56-63	7
96-111	6	48-55	6
80-95	5	40-47	5
64-79	4	32-39	4
48-63	3	24-31	3
32-47	2	16-23	2
16-31	1	8-15	1

Tabla Núm. 8
ENTREVISTA

Diagnóstico	Puntos
Sobresaliente	13
Muy Bueno	10
Satisfactorio	7
Regular	4
No satisfactorio	1

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 23: REQUISITOS MÍNIMOS

Los requisitos mínimos del cargo en concurso corresponden al nivel de educación formal y años de experiencia, establecidos a través del sistema de clasificación de cargos o modificados de conformidad con las necesidades del servicio lo cual deberá determinarse de común acuerdo entre la Dirección Gestora y la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos.

ARTÍCULO 24: DIVULGACIÓN DE RESULTADOS

La divulgación de resultados en todas las instancias se efectuará a través de listados publicados en los murales informativos de la sede y de las Oficinas Regionales, así como en la Página o Sitio que mantiene la Contraloría General de la República en Internet.

Es responsabilidad de los aspirantes mantenerse informados sobre el avance del concurso a través de los medios antes descritos, para lo cual la Contraloría General procederá de la siguiente manera:

- a. En la etapa de inscripciones indicará la fecha de publicación del listado de los aspirantes que cumplieron con los requisitos mínimos y que continuarán con las siguientes fases del concurso.
- b. Antes de iniciar la aplicación de las pruebas, se informará a los participantes la fecha de publicación de los puntajes obtenidos en las mismas.
- c. En la publicación de los resultados de las pruebas se indicará el número telefónico y la fecha en que los aspirantes preseleccionados deberán comunicarse, a fin de obtener cita para la entrevista.
- ch. Al finalizar todas las etapas del concurso procederá a publicar el nombre del aspirante seleccionado.

Las publicaciones a las que se refiere este Artículo se harán por un término de tres (3) días hábiles y los aspirantes se reconocerán mediante el número de cédula de identidad personal, salvo en lo establecido en el literal ch. El aspirante que no se presente a cubrir la etapa siguiente del concurso en la hora y fecha establecida en dicha comunicación, se excluirá del mismo.

ARTÍCULO 25: SUSPENSIÓN O CANCELACIÓN DEL CONCURSO

Durante el desarrollo del concurso, el Contralor General podrá suspender o cancelar el proceso por razones económicas, administrativas u otras de interés institucional.

ARTÍCULO 26: DECLARATORIA DE CONCURSO DESIERTO

El concurso se declarará desierto si se presentan las siguientes situaciones:

- a. No se registren inscripciones.
- b. Ninguno de los aspirantes inscritos cumplió los requisitos mínimos establecidos en el concurso.
- c. Ninguno de los aspirantes que cumplió los requisitos mínimos aprobó el examen de conocimientos.
- ch. Ninguno de los aspirantes que conforman la terna sea objeto de la selección final.

En el evento de que ocurra alguna de las situaciones anteriores, la Contraloría General de la República podrá recurrir a una convocatoria extraordinaria a través de los medios de comunicación escritos o a la selección directa.

ARTÍCULO 27: VALIDEZ DE LOS EXÁMENES DE LIBRE OPOSICIÓN

Los exámenes de libre oposición tendrán validez por el periodo de un año, contado a partir de la fecha de aplicación de los mismos y según se especifica a continuación:

- a. Conocimientos

Para cargos de igual denominación y grado.

b. Inteligencia

Para cargos con igual nivel de complejidad de acuerdo con el criterio del Psicólogo.

c. Personalidad

De acuerdo con la naturaleza del cargo en concurso.

ARTÍCULO 28: EL REGISTRO DE ASPIRANTES CALIFICADOS

Es una herramienta de carácter opcional de utilidad para agilizar el proceso de selección. La misma está constituida por un banco de datos de aspirantes calificados para la ocupación de cargos en los que surgen vacantes con mayor frecuencia.

El proceso para la conformación del registro de aspirantes calificados se iniciará con la convocatoria, en la cual se anunciarán los instrumentos de medición que serán aplicados.

El Registro de Aspirantes Calificados tendrá vigencia por un año contado desde la fecha de su publicación. Dicha vigencia podrá ser prorrogada con la autorización del Contralor General, según la justificación previa de la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Quienes conformen el Registro de Aspirantes Calificados, serán convocados cuando surjan vacantes para los cargos que motivaron su creación y en caso de que el concurso requiera del análisis de antecedentes, se abrirá un período para la presentación de la documentación actualizada por un término de cinco (5) días hábiles.

Las diferentes publicaciones que se originen de este proceso, se harán de acuerdo al trámite y a través de los medios establecidos en este Decreto para tales fines.

ARTÍCULO 29: INGRESO A LA CARRERA ESPECIAL DE LOS SERVIDORES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Los servidores que ingresaron a la Contraloría General con anterioridad a la vigencia de este Decreto, se regirán por lo regulado en el Decreto Núm. 29-DDRH de 3 de febrero de 1999.

Los servidores públicos que ingresen a la Institución a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto, adquirirán el estatus de Servidor Público de Carrera Especial de la Contraloría General de la República, una vez cumplan su período de prueba en forma satisfactoria.

ARTÍCULO 30: CUSTODIA DE LA DOCUMENTACIÓN

La información generada en el proceso del concurso será custodiada por la Dirección de Desarrollo de los Recursos Humanos, que para efectos de devolución, destrucción y archivo de la documentación procederá de la siguiente manera:

- a. En cada publicación sobre los resultados de las etapas del concurso indicará qué aspirantes pueden retirar la documentación presentada al momento de las inscripciones. El término para la devolución será de quince (15) días calendario.
- b. Archivará el formulario de inscripción y las pruebas con sus respectivos resultados por el término de un (1) año.
- c. Abrirá un expediente de los aspirantes preseleccionados, incluyendo la documentación recibida y lo mantendrá en archivo por un (1) año.
- ch. Eliminará la documentación una vez finalice el periodo indicado en cada caso.

ARTÍCULO 31: VIGENCIA

Este Decreto comenzará a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

FUNDAMENTO LEGAL: Artículos 275, 276 y 295 de la Constitución Nacional; Artículo 8 de la Ley 32 de 8 de noviembre de 1984, y el Reglamento Interno de la Contraloría General de la República.

Dado en la ciudad de Panamá a los veintidós días del mes de enero de dos mil cuatro.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ALVIN WEEDEN GAMBOA
Contralor General

RAFAEL ZUÑIGA BRID
Secretario General