

## Instructivo

# Publicación de información sobre la dotación y selección de personal en el sitio “Empleos Públicos”

## Órgano Ejecutivo e Instituciones Oficiales Autónomas

### Contenido

Introducción .....	1
¿Cómo funciona este instructivo?.....	2
Pasos para publicar información.....	2
Lo que se publica.....	4
Previo al proceso de selección .....	4
Durante el proceso de selección: .....	6
Resultados .....	8
Finalización del proceso .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Información considerada confidencial.....	9
Dónde se publica.....	9

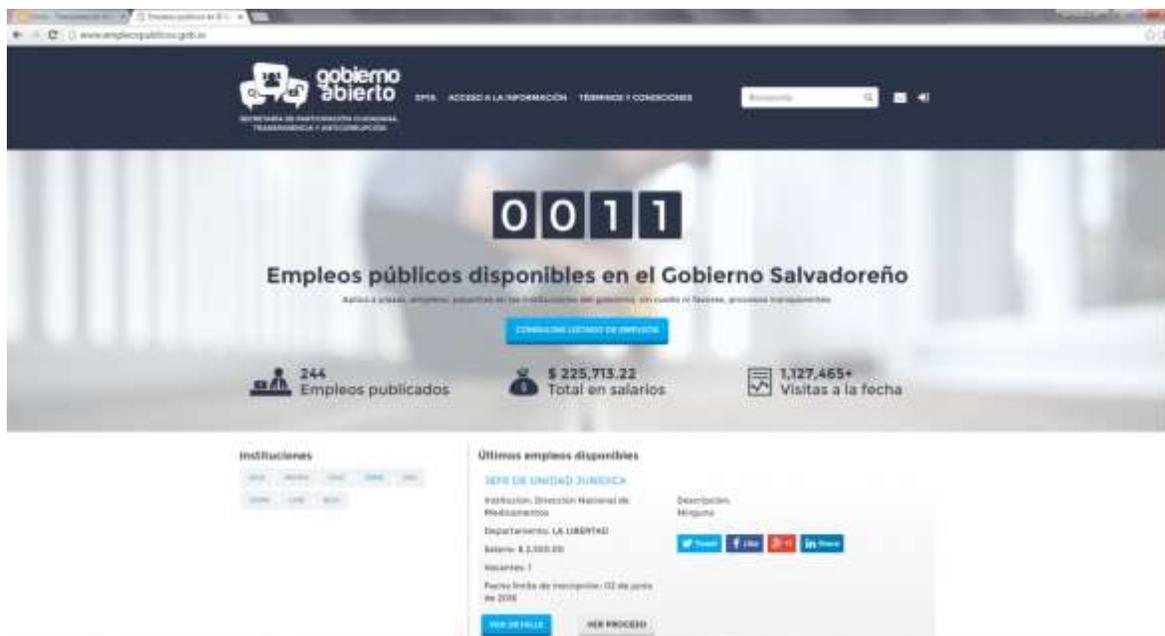
### Introducción

Con el fin de institucionalizar la meritocracia y cumplir con lo planteado en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, respecto a la transformación del Estado “para que tenga un profundo contenido democrático, impulse el desarrollo de toda la población y garantice servicios públicos con calidad y calidez”<sup>1</sup>, la Secretaría de Participación, Transparencia y Anticorrupción (SPTA) y la Secretaría Técnica y de Planificación (STPP) de la Presidencia, han promovido el presente instructivo para la publicación de información sobre la dotación y selección de personal en el Órgano Ejecutivo (OE) en el sitio web [www.empleospublicos.gob.sv](http://www.empleospublicos.gob.sv).

---

<sup>1</sup> Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, pág. 41

El objetivo de este instructivo es poner a disposición del público información relativa a las plazas vacantes disponibles en las instituciones del OE y su respectivo proceso. Con esto se busca garantizar que con base en el mérito y aptitud cualquier persona que cumpla los requisitos solicitados en un puesto de trabajo pueda participar de la selección, en condiciones de igualdad, sin discriminación de ninguna índole y asegurando la idoneidad para el cargo, de una manera transparente, con reglas claras y detalladas en cuanto al perfil que debe de cumplir el postulante al puesto, los requisitos y funciones a desarrollar y bajo la verificación de cualquier persona interesada en el proceso.



## ¿Cómo funciona este instructivo?

Se basa en los Sistemas de Administración de Puestos Trabajo y Dotación y Selección de Personal del Órgano Ejecutivo y Entidades Oficiales Autónomas y en los lineamientos de publicación de información oficiosa emitidos por la SPTA conforme a lo establecido en la Ley de Acceso de Información Pública (LAIP) y en los Lineamientos de publicación de información oficiosa del Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP). De ellos se extraen las funciones de los puestos y los perfiles de competencias técnicas y conductuales, el proceso de dotación para la selección de personal, así como la publicación de información de cada una de las etapas del proceso de selección y, finalmente, los datos de la plaza a cubrir.

## Pasos para publicar información

1. Se identifica la necesidad de cubrir una plaza vacante (ya sea que se abra una plaza o deba cubrirse una existente).
2. El jefe de la Unidad solicitante interesado en cubrir la plaza debe justificar la necesidad de hacer el proceso.

3. Se solicita a la instancia competente el perfil y funciones del puesto requerido, verificando que la información esté actualizada y aprobada. Si no existe un perfil elaborado deberá crearse el perfil del puesto.
4. Se verifica si el proceso a seguir será el de promoción o ascenso, a través de la selección de personas externas a la institución o de forma mixta.
5. Si el proceso es externo o mixto, la institución publicará la convocatoria de la plaza en un diario de mayor circulación nacional, en el sitio web de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.gob.sv](http://www.empleospublicos.gob.sv)) y el institucional, indicando el nombre de la plaza y todos los requisitos para aspirar a ella. Además, deberá incluirse la información del proceso: preselección a partir del formato de CV “ciego”, tipo de pruebas a realizar y resultados obtenidos, así como la fecha de cierre de inscripción para el concurso de la plaza.
  - a. **En los casos que el concurso de la plaza sea por medio del sistema de promoción o ascenso**, se publicarán, en el sitio web institucional y carteleras, los requisitos establecidos para los postulantes, entre ellos, que el funcionario o empleado hubiere desempeñado un cargo en la clase inmediata inferior por un plazo de al menos dos años.
    - i. Si solo hubiere un candidato para la plaza y éste fuere apto para desempeñar el cargo, se procederá al ascenso por medio de la dispensa de concurso, haciéndose constar dicha circunstancia a través de acta o resolución, la que también será publicada, de acuerdo a la Ley del Servicio Civil.
6. La autoridad correspondiente divulgará las pruebas de idoneidad realizada a los postulantes que se sometieron al concurso de la plaza. En los casos de promociones o ascensos en los que hubieren varios candidatos, se someterán a las reglas establecidas para el concurso de plaza.
7. Se indicará si la plaza vacante requiere de conocimientos especiales para la contratación del personal, de ser así podrá solicitarse el asesoramiento técnico de otros organismos del Estado para la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad.
8. Se publicará, por medio de la web, el número de participantes que ingresaron al proceso de selección (tanto si es interno como externo), además de los códigos de los tres finalistas seleccionados, así como la calificación obtenida de sus currículos vitae y pruebas técnicas y psicométricas, de acuerdo a lo siguiente:
  - a. La autoridad correspondiente será la responsable de la publicación de plazas y actualización periódica del proceso de dotación y selección, así como informará a la STPP y SPTA dichas publicaciones
  - b. La STPP y SPTA realizarán la inducción correspondiente y crearán los usuarios y contraseñas.
  - c. Los responsables de cada institución publicarán en el sitio:
    - i. Plazas vacantes
    - ii. Procesos de dotación y selección (de acuerdo a “Lo que se publica” – apartado siguiente)
    - iii. Finalización del concurso, al cubrir la plaza vacante.

## Lo que se publica

Después de hacer la debida justificación e identificación del perfil y las funciones de la plaza, se publicará (por un periodo recomendable de ocho días hábiles):

## Previo al proceso de selección

- a. La plaza vacante: Bases de Convocatoria, las cuales incluyen:
  - a. Datos generales
    - i. Nombre de la institución
    - ii. Ubicación de la plaza
    - iii. Salario
    - iv. Tipo de contratación (permanente o temporal)
    - v. Número de vacantes
    - vi. Fecha límite de inscripción
  - b. Datos específicos de la plaza
    - i. Misión
    - ii. Funciones básicas
    - iii. Resultados principales
    - iv. Marco de referencia
    - v. Otros aspectos de interés
  - c. Perfil de contratación
    - i. Grado académico
    - ii. Especialidad académica
    - iii. Competencias técnicas requeridas
    - iv. Idioma requerido
    - v. Experiencia previa
  - d. Criterios de evaluación
    - i. Puntajes para la formación académica, conocimientos específicos y experiencia laboral comprobada
    - ii. Puntajes para las competencias técnicas y físicas
    - iii. Puntajes para las competencias conductuales
    - iv. Puntajes para la/s entrevista/s
- b. La “Tabla de puntuación y evaluación del proceso de dotación y selección” recomendada es la siguiente:

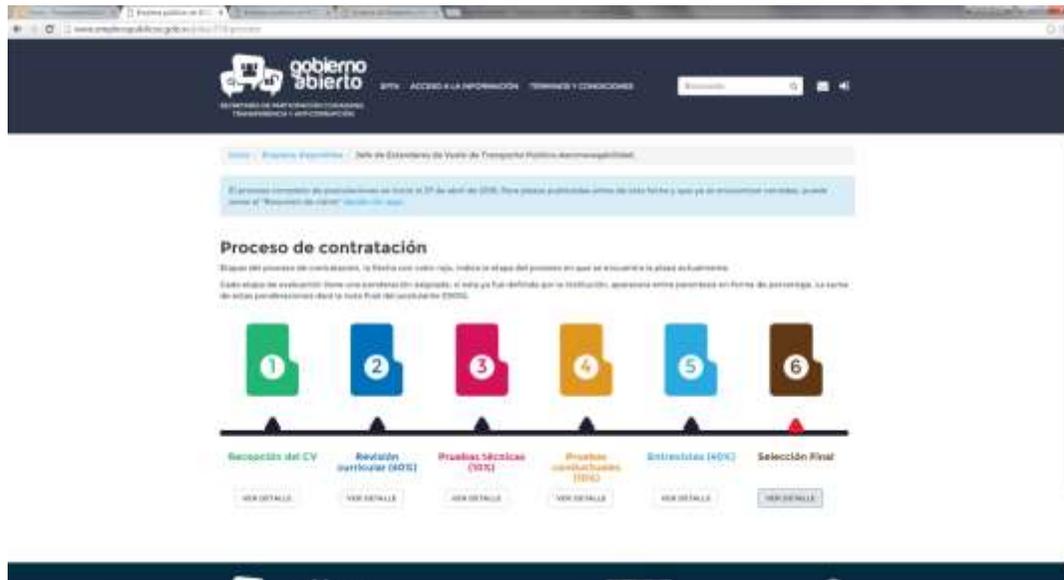
ETAPA	FACTOR	ÁREAS TEMATICAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE REQUERIDO	MAXIMO	MINIMO
1.- Revisión Curricular.	Formación Académica	Grado Académico de acuerdo al perfil de selección y bases de convocatoria	15	25	15
		Otros títulos profesionales	10		
	Estudios de Especialización Relacionada	Doctorado o Magister relacionado con el cargo	15	35	10
		Post Grado o Diplomado relacionado con el cargo	10		
		Estudios de especialización en otras áreas	10		
	Conocimientos Específicos Requeridos	Capacitación durante los últimos 5 años en temas prioritarios en los que se requiere dominio para el cargo	5	10	5
		Dominio de uno o más idiomas extranjeros.	5		
	Experiencia Laboral Comprobada en Funciones Similares	De más de 6 años	9	9	5
		De más de 4 años hasta 6 años	8		
		De más de 2 hasta 4 años	7		
		De 1 a 2 años	6		
		Hasta 1 año	5		
	2.- Evaluación de Competencias.	Competencias Técnicas y Físicas requeridas por el Puesto	Evaluación de conocimientos	10	20
Competencias físicas a tomar en cuenta			10		
Competencias Conductuales Específicas para el desempeño del Puesto		Entrevista y prueba psicológica lo define como recomendable para el cargo	10	10	5
		Entrevista y prueba psicológica lo define como recomendable con reservas	5		
		Entrevista y test de apreciación psicológica define como NO recomendable	0		
3.- Evaluación de Entrevistas		Apreciación Global del Candidato	Promedio Evaluación de Entrevistadores	5	10
<b>TOTALES</b>				100	
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO</b>				75	

Las Bases de convocatoria deberán ser claras y específicas para el público objetivo, promoviendo la igualdad de trato, no discriminación por motivos de género, sexo, edad, raza, religión, discapacidad, preferencia política, afiliación sindical, orientación sexual. Se promoverá que para

los puestos donde normalmente han sido ocupados por hombres, también puedan aplicar mujeres si cumplen con el perfil.

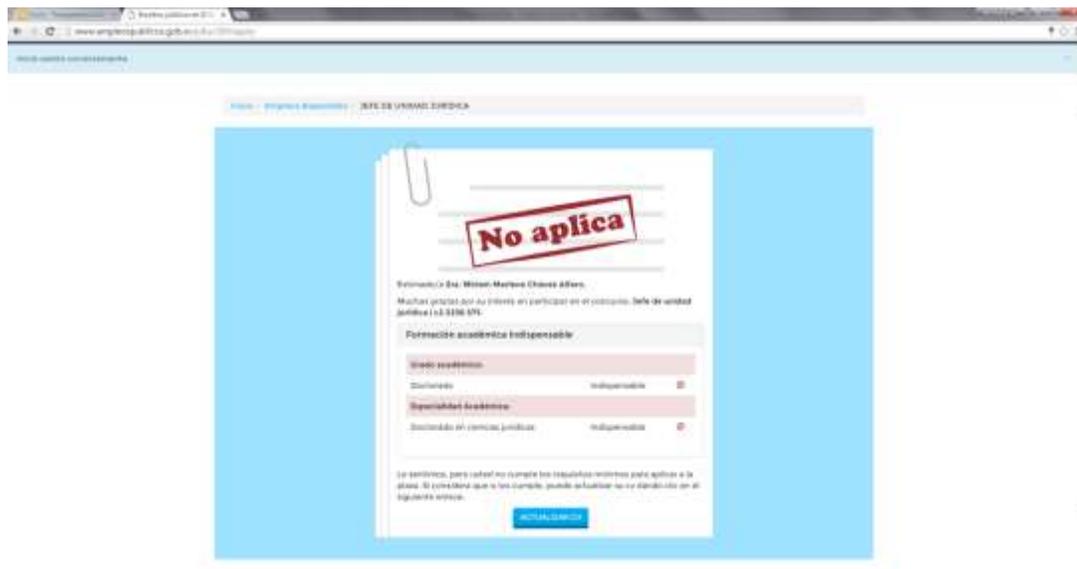
### Durante el proceso de selección:

El proceso de selección contempla varias etapas.



#### a. Preselección (recepción del CV y revisión curricular)

La preselección consta de dos momentos. El primero es el filtro que hace el sistema para identificar, de acuerdo con la información proporcionada, las personas que cumplen con el requisito académico establecido en el perfil del concurso.



El segundo momento es la evaluación que la autoridad competente hace del CV “ciego”, en donde revisa los atestados de cada participante, así como sus conocimientos específicos y experiencia laboral previa.

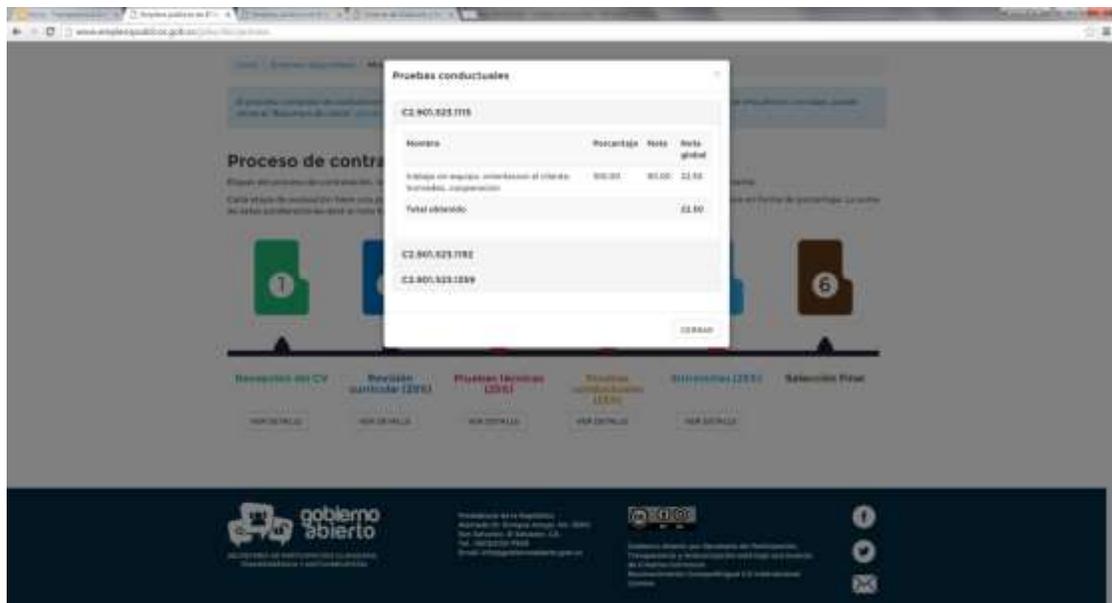
El resultado de este proceso se muestra como “Aprobado” o “Rechazado”, indicando, por medio de un código, los resultados de cada persona



## b. Evaluación de competencias

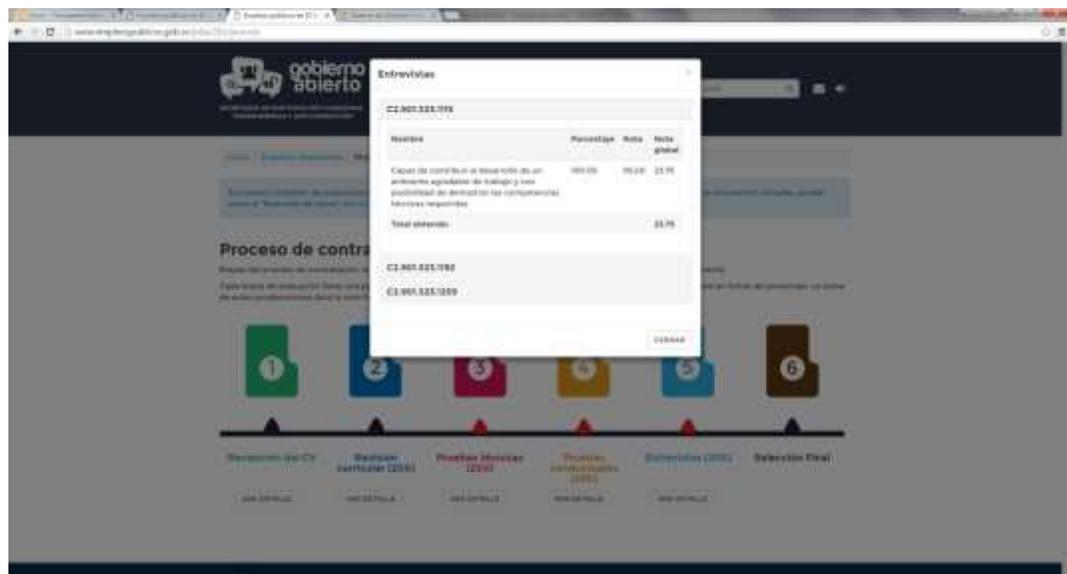
La evaluación de competencias también se divide en dos momentos: evaluación de competencias técnicas y físicas y evaluación de competencias conductuales. En esta etapa se realizan las pruebas que la autoridad competente ha especificado y se publica el código de la persona y su calificación.





### c. Evaluación de entrevistas

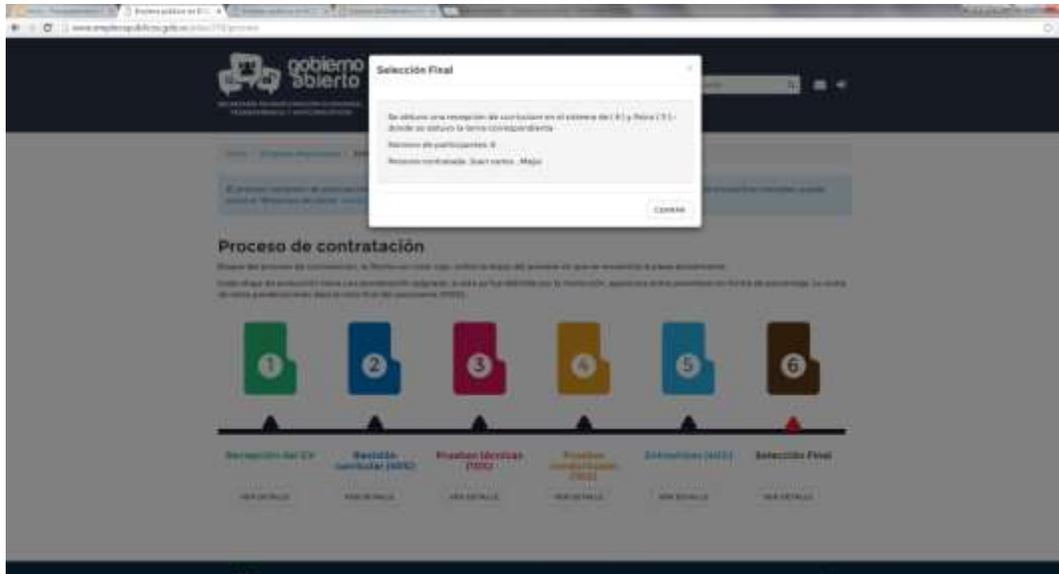
Se publica la calificación obtenida, por código del postulante; así como el porcentaje que se le asigna a esta etapa (de un máximo de 100 %).



## Resultados

En la selección final se publica:

- Nombre de la persona seleccionada
- Número de participantes
- CV de la persona seleccionada.



## Información considerada confidencial

Durante el proceso de dotación y selección de personal, se considerará como información confidencial:

- Datos personales contenidos en los currículos vitae relacionada con:
  - Lugar y fecha de nacimiento
  - Estado civil
  - Dirección de casa
  - Números de teléfono personales
  - Correos electrónicos personales
  - DUI, NIT, No. de licencia de conducir
  - Preferencias religiosas (si estuvieran contempladas)
  - Información sobre referentes laborales y personales
  - Filiación sindical
- Resultados detallados de las pruebas técnicas y psicométricas, a las cuales se permitirá acceso exclusivamente a la persona dueña de la información o representante debidamente identificado. En el caso de las pruebas psicométricas, el acceso a la información de resultados será confidencial.
- Para las instituciones relacionadas con la defensa y seguridad nacional, los procesos de dotación y selección de las plazas serán considerados confidenciales.

## Dónde se publica

- Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.gob.sv](http://www.empleospublicos.gob.sv)).
- Páginas web de las instituciones del OE.
- Medios escritos de circulación nacional para publicación de plazas