

## ASPECTOS RELEVANTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

### **a) Etapa de Análisis de Admisibilidad:**

Constituye la primera fase del proceso de selección, donde la Dirección Nacional del Servicio Civil revisa los antecedentes curriculares presentados por cada candidato/a, para verificar que se da cumplimiento a los requisitos legales para el ejercicio del cargo. El resultado de ese análisis determina aquellos/as candidatos/as que avanzan a la etapa de Análisis Curricular a cargo de empresas especializadas en búsqueda y selección de altos directivos públicos.

### **b) Etapa de Análisis Curricular:**

Esta fase comprende la evaluación por una empresa consultora experta en selección, de los antecedentes académicos y laborales presentados por los/as candidatos/as, en la que se analiza el desarrollo de los atributos definidos en el perfil del cargo, específicamente en lo referido a conocimientos técnicos y experiencia directiva en áreas vinculadas a la del cargo concursado, clasificando a los/as postulantes según los siguientes criterios:

CRITERIO	NOTA
Muy Bueno	Igual o superior a 6.0.
Bueno	5.5 a 5.9.
Aceptable	5.0. a 5.4.
Insatisfactorio	4.0. a 4.9.
No Relacionado	3.0.

De acuerdo al resultado del Análisis Curricular, el Consejo de Alta Dirección Pública, Comité de Selección o Comisión Calificadora, según corresponda, determinará pasar a la fase de Evaluación Gerencial a todos/as aquellos/as candidatos/as que hubieren sido calificados como MUY BUENOS.

En el evento que el número de esos postulantes resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, las entidades anteriores, según corresponda, podrán decidir incluir a los mejores evaluados de las categorías siguientes, hasta el criterio de ACEPTABLE.

En atención a lo anterior, aquellos postulantes calificados como INSATISFACTORIOS o NO RELACIONADOS quedarán excluidos de avanzar a la fase de Evaluación Gerencial.

### **c) Etapa de Evaluación Gerencial:**

En esta fase la consultora especializada en búsqueda y selección de altos directivos públicos evalúa el perfil gerencial y motivacional de los/las candidatos/as para el ejercicio del cargo. Se examina, entre las principales variables, la experiencia laboral relevante para el desempeño del cargo, el nivel de responsabilidad alcanzado por el/la postulante, el tipo de organizaciones donde se ha desempeñado y los cambios en su trayectoria laboral.

De acuerdo a los resultados de dicha valoración se categoriza a los/as candidatos/as como IDÓNEOS y NO IDÓNEOS, avanzando a la fase de Evaluación Psicolaboral y Referencias Laborales sólo aquellos candidatos/as incluidos en la primera de esas categorías.

### **d) Etapa de Evaluación Psicolaboral y Referencias Laborales:**

Esta fase consiste en la evaluación de los atributos y competencias directivas incluidas en el perfil de selección del cargo. Considera la realización de entrevistas por competencias, la aplicación de instrumentos de evaluación psicológica y la toma de referencias laborales. Del resultado de esa evaluación se categoriza a los/as postulantes de la siguiente forma:

CATEGORÍA	CRITERIO	NOTA
Idóneo/a	Sobresaliente	7.0. a 6.5.
	Muy bueno	6.4. a 6.0.
	Bueno	5.9. a 5.5.
Idóneo/a con observaciones	Aceptable	5.4. a 5.0.
No Idóneo/a	Poco Satisfactorio	4.9. a 4.0.
	No Desarrollado	Menos de 4.0.

De acuerdo a la categorización anterior, el Consejo de Alta Dirección Pública, Comité de Selección o Comisión Calificadora, según corresponda, determinará pasar a la fase de Entrevista Final a aquellos/as candidatos/as que hubieren sido calificados como IDÓNEOS SOBRESALIENTES.

En el evento que el número de esos postulantes resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, las entidades anteriores, según corresponda, podrán decidir incluir a los mejores evaluados de las siguientes categorías, hasta el criterio de IDÓNEO CON OBSERVACIONES/ACEPTABLE. Para tal efecto se determinará una nota de corte, conforme a los mismos criterios definidos para la fase de Análisis Curricular.

Considerando lo anterior, aquellos postulantes calificados como NO IDÓNEOS – POCO SATISFACTORIO y NO DESARROLLADO - quedarán excluidos de avanzar a la fase de Entrevista Final a cargo del Consejo de Alta Dirección Pública, Comité de Selección o Comisión Calificadora, según corresponda.

### **e) Etapa de Entrevista Final:**

Constituye la última fase del proceso de selección a cargo del Consejo de Alta Dirección Pública, Comité de Selección o Comisión Calificadora, según se trate de concursos para proveer cargos de primer o segundo nivel jerárquico, o cargos de Jefes de Administración de Educación Municipal de comunas que tengan un número igual o superior a 1.200 alumnos matriculados en establecimientos educaciones municipales, respectivamente.

Dicha etapa contempla la evaluación general.

Sólo podrán integrar la referida nómina aquellos/as candidatos/as que hubiesen obtenido una calificación promedio final igual o superior a 5.0.

**Acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública N° 779, del 01 de abril de 2014.**