

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 específicamente lo referido a conocimientos técnicos y experiencia directiva en áreas vinculadas a la del cargo concursado.

El resultado del análisis curricular se traduce en un ordenamiento de los candidatos a partir de la operacionalización definida para estos efectos, tal como se describe:

Metodología de Gestión

IMPACTO	ENVERGADURA/ COMPLEJIDAD	NOTA
Mayor	Mayor	6,2
Similar	Similar/Mayor	6,0
Similar/Mayor	Menor	5,8
Levemente Menor	Mayor	5,6
Levemente Menor	Similar	5,4
Levemente Menor	Menor	5,2
Similar/Mayor	Similar/Mayor	5,0
Experiencia ejercida antes de 10 años a la fecha (posee trayectoria descendente).		
Similar/Mayor	Diversa Envergadura / Complejidad	4,7
La experiencia en gestión es en organizaciones de rubro no afín.		
Escaso	Diversa Envergadura / Complejidad	4,0
Similar/Mayor	Inferior	
Antecedentes curriculares no relacionados.		3,0

Se asignará un 0,2 a todos los postulantes que posean estudios de postgrado (Magíster o Doctorado) en materias relacionadas (Gerencia Pública, Políticas Públicas, Gestión Pública).

Se asignará 0,3 puntos adicionales a todos los postulantes que posean experiencia en materias técnicas adicionales solicitadas en el perfil y estudios de postgrado (Magister o Doctorado) en materias relacionadas.

Metodología Técnica

IMPACTO	ENVERGADURA/ COMPLEJIDAD	EXPERIENCIA TÉCNICA ESENCIAL	NOTA
Mayor	Mayor/Similar	SÍ	6,5
Similar	Similar/Mayor	SÍ	6,2
Similar/Mayor	Menor	SÍ	5,9
Levemente Menor	Mayor	SÍ	5,6
Levemente Menor	Similar	SÍ	5,3
Levemente Menor	Menor	SÍ	5,0
Similar/Mayor*	Similar/Mayor*	SÍ	
*Trayectoria descendente ejercida antes de 10 años a la fecha.			
Escaso	Diversa	SÍ	4,7
Diversa	Inferior		
Similar/Mayor	Diversa	NO	4,0
Antecedentes curriculares no relacionados.			3,0

Se asignará 0,2 puntos adicionales a todos los postulantes que posean experiencia en materias técnicas adicionales solicitadas en el perfil o estudios de postgrado (Magíster o Doctorado) en materias relacionadas.

Se asignará 0,3 puntos adicionales a todos los postulantes que posean experiencia en materias técnicas adicionales solicitadas en el perfil y estudios de postgrado (Magíster o Doctorado) en materias relacionadas.

Metodología Jefe(a) de Departamento de Educación Municipal

IMPACTO	ENVERGADURA/ COMPLEJIDAD	EXPERIENCIA EDUCACIÓN	NOTA
Mayor	Mayor/ Similar	SÍ	6,5
Similar	Similar /Mayor	SÍ	6,2
Similar	Menor	SÍ	5,9
Levemente Menor	Mayor	SÍ	5,6
Similar*	Inferior*	SÍ	5,3
Levemente Menor	Similar	SÍ	
Similar/Mayor*	Mayor/ Similar*	SÍ	
Levemente Menor	Menor	SÍ	5
Similar/Mayor*	Mayor/ Similar/Menor*	SÍ	
Escaso	Diversa	SÍ	4,7
Similar/Mayor	Diversa	NO	4
Antecedentes curriculares no relacionados.			3

Se asignará 0,2 puntos adicionales a todos los postulantes que posean experiencia en materias técnicas adicionales solicitadas en el perfil o estudios de postgrado (Magister o Doctorado) en materias relacionadas.

Se asignará 0,3 puntos adicionales a todos los postulantes que posean experiencia en materias técnicas adicionales solicitadas en el perfil y estudios de postgrado (Magister o Doctorado) en materias relacionadas.

La metodología de análisis curricular permite clasificar 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 tengan las mejores calificaciones dentro de la categoría como “muy bueno”, y para tal efecto el Consejo de Alta Dirección Pública, Comité de Selección o Comisión Calificadora, según corresponda, establecerá una nota de corte caso a caso, de conformidad a los criterios fijados por la Dirección Nacional del Servicio Civil por Resolución. 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 la totalidad de los candidatos de la categoría “muy bueno”. Si aun así, número de candidatos resultare insuficiente se podrá incluir a los mejores evaluados de las categorías siguientes, hasta el criterio de “aceptable”. Para tal efecto, se fijará una nota de corte conforme a los criterios definidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución, la cual estará disponible en el banner de Gobierno Transparente del sitio web de este Servicio.

Acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública N° 5062, del 05 de septiembre de 2017.

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

Criterios de Idoneidad	
Idóneo/a	Para quedar en categoría idóneo/a debe cumplir con todos los siguientes criterios:
	1. Calce total entre 65% - 100%
	2. Cada una de las Competencias con 50% o más
	3. Dos referencias laborales positivas
Idóneo/a con Observaciones	Queda en categoría idóneo/a con observaciones si presenta uno o más de los siguientes criterios:
	1. Calce total entre 45% - 64%
	2. Una Competencia con 38%
	3. Dos referencias laborales negativas
No Idóneo/a	Queda en categoría no idóneo/a si presenta uno o más de los siguientes criterios:
	1. Calce total inferior a 45%
	2. Dos o más Competencias con 38% de calce o menos
	3. Una Competencia con 25% de calce o menos

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. 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 la siguiente categoría de IDÓNEO CON OBSERVACIONES.

Para todos los efectos, las entidades anteriores determinarán un porcentaje de corte para avanzar a la siguiente etapa.

Considerando lo anterior, aquellos postulantes calificados como NO IDÓNEOS 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.

Acuerdo del Consejo de Alta Dirección Pública N° 6221, del 21 de marzo de 2019.

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.