

Reclutamiento

Sistema de Alta Dirección Pública Chile

Marcela Rivera Leiva
Jefa de Área de Reclutamiento y Selección ADP

SERVICIOCIVIL

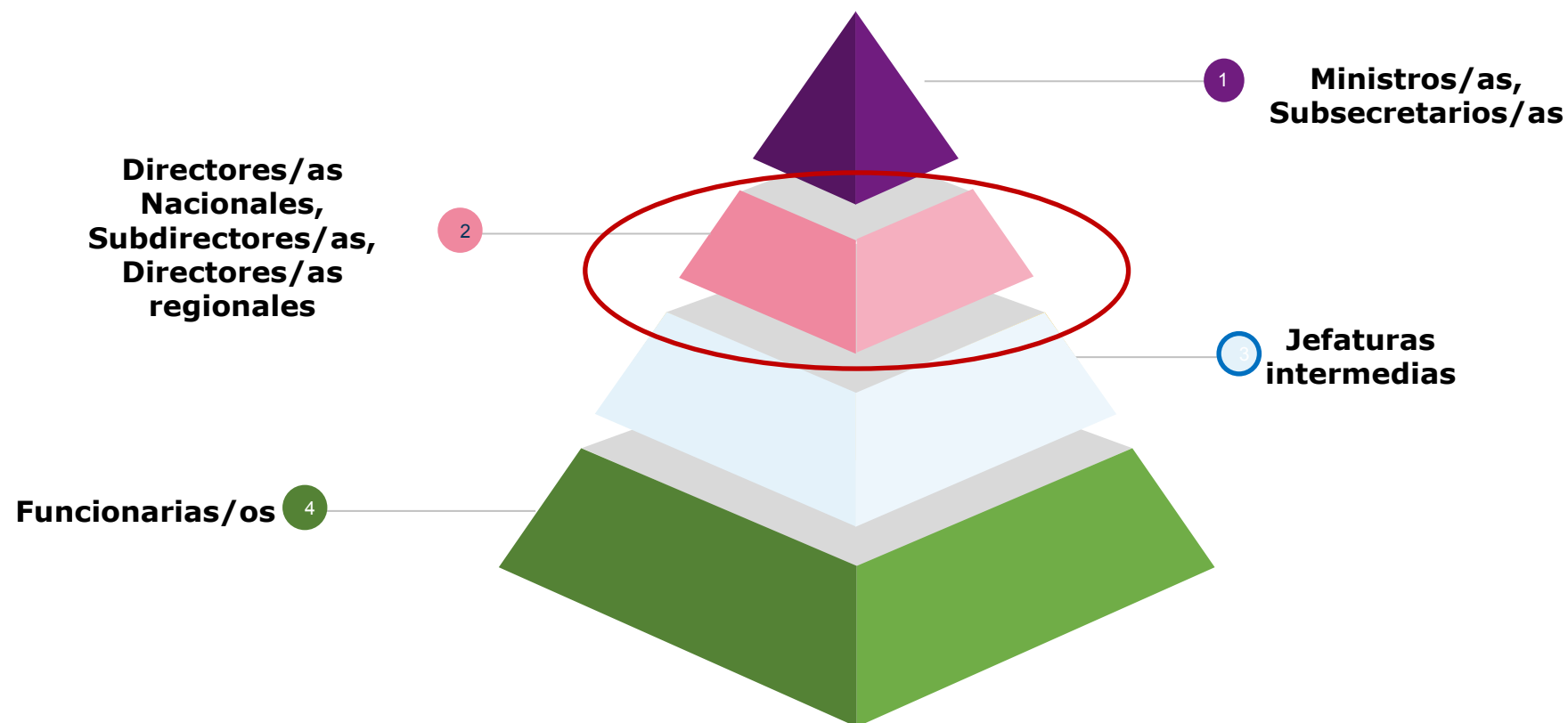


TEMARIO

1. Contexto General
2. Reclutamiento y Principales Actores
3. Sistema de Inscripción y Gestión de Postulaciones
4. Reclutamiento en Cifras
5. Principales Aprendizajes

1. Contexto General

Estructura del Empleo Público en el Estado: Perfiles Reclutados



Servicio Civil: Desafíos



Mejorar la difusión, las convocatorias y el conocimiento de las ofertas, con énfasis en reclutamiento de mujeres.

Diseñar y fortalecer mecanismos y estrategias de atracción y retención de talento.

Subdirección de Alta Dirección Pública

La Subdirección de Alta Dirección Pública es responsable de velar por el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), el cual tiene como objetivo dotar a las instituciones del Estado, a través de concursos públicos y transparentes, de directivos y directivas con probada capacidad de gestión y liderazgo para ejecutar de forma eficaz y eficiente las políticas públicas definidas por la autoridad.



2. Reclutamiento y Principales Actores

Reclutamiento: Modelo de Gestión

El reclutamiento está inserto en la fase inicial de convocatoria y postulación.

Las convocatorias duran 15 días y se pueden ampliar por 7 días adicionales.

**01****CONVOCATORIA
Y POSTULACIÓN**

Publicación de los procesos de selección en diversos medios de comunicación, siendo el portal de Alta Dirección Pública el sitio de postulación.

Reclutamiento: Modelo de Gestión

El modelo de reclutamiento contempla campañas de **difusión masiva** para motivar a que la ciudadanía postule a cargos ofertados de modo espontáneo (SPEL) y/o a través de **búsqueda dirigida** (servicio de reclutamiento).



Actores participantes en Reclutamiento: Servicio Civil

A partir del 2022, se inició **campaña comunicacional masiva**, innovando en el uso de medios digitales ampliamente masificados en Chile, con acciones enfocadas a difundir y aumentar postulantes para todos los concursos convocados, con énfasis en el reclutamiento de mujeres:



- **Avisaje en medios:** Las publicaciones de convocatorias para cargos del Sistema de Alta Dirección Pública tienen rostros de directivas reales. Los avisos se difunden a través de diarios de circulación nacional y regional, además de canales digitales.
- **Campaña “Mujeres para Liderar”:** A través de redes sociales, se difunden testimonios de altas directivas públicas que invitan a participar a las mujeres en los procesos de postulación al sistema ADP.
- **Talleres, encuentros y conversatorios para cerrar brechas:** Con el objetivo de reducir barreras y sesgos de género en la postulación, selección y nombramiento de mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública.

Actores participantes en Reclutamiento: Servicio Civil



Otras acciones de difusión:

- **Mailing:** Envíos masivos de convocatorias abiertas a una serie de personas que pertenecen a grupos de interés como son entidades publicas regionales y comunales, universidades, centros de estudios, colegios profesionales, entre otras.
- **Webinar:** Charla on line para dar a conocer el Sistema ADP, quedan alojados en youtube.
- **Presentaciones y charlas** en universidades.
- **Banco de candidatos.**

Actores participantes en Reclutamiento: Servicio Civil

Avisaje en
Medios

SOLO EL **37%**
DE QUIENES
COMPONEN LA ALTA
DIRECCIÓN PÚBLICA
SON MUJERES.
¡SÚMATE A SERVIR A CHILE!

ESTAMOS BUSCANDO

- ✦ **Superintendente/a**
Superintendencia de Educación
- ✦ **Ministro/a Titular Abogado/a**
Segundo Tribunal Ambiental de Santiago

Infórmate de éstas y otras convocatorias en
adp.serviciocivil.cl

SERVICIO CIVIL
Alta Dirección Pública

COMISIONADO/A EXPERTO
EN REGULACIÓN
COMISIÓN DE EXPERTOS PARA
LA REGULACIÓN DE ARANCELES

DIRECTOR/A EJECUTIVO/A
SLEP LA QUEBRADA

DIRECTOR/A EJECUTIVO/A
SLEP TALAGANTE

Postula en adp.serviciocivil.cl

SERVICIO CIVIL
Mejor Estado

serviciocivilcl
Audio original

serviciocivilcl 🇨🇱 En Chile más de la mitad de la población son mujeres y, por ello, necesitamos contar con más liderazgos femeninos para ocupar cargos directivos en el Estado.

👉 Si buscas un nuevo desafío profesional, revisa nuestras convocatorias y postula en 📄 adp.serviciocivil.cl

2 d

Les gusta a andreabecerra_flores y otras personas
Hace 2 días

Agrega un comentario...

Publicar

Video difusión
convocatoria

DIRECTOR/A DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES

Postula en adp.serviciocivil.cl

SERVICIO CIVIL
Mejor Estado

Campaña
Digital
"Mujeres Para
Liderar"

Fueron pasando las etapas

serviciocivilcl
Audio original

serviciocivilcl 🇨🇱 Cada vez son más las mujeres que acceden a cargos a través de #AltaDirecciónPública, pero aún queda camino por recorrer.

Chile necesita más #MujeresParaLiderar, tal como Verónica Valle, directora de @chilecompra, quien nos comparte su experiencia e invita a postular en adp.serviciocivil.cl

12 sem

saludablemente_aconcagua 🙌🏻
12 sem 1 Me gusta Responder

magalydurand 🙌🏻🙌🏻
12 sem 1 Me gusta Responder

Les gusta a la_abuela_de_samuel y otras personas
12 de febrero

Agrega un comentario...

Publicar

Actores participantes en Reclutamiento: Servicios Públicos y/o Ministerios



- Son quienes solicitan cubrir vacante generada en su organización.
- Participan en labores de difusión a la ciudadanía y a funcionarios/as internos/as, a través de sus plataformas y medios.
- El Servicio Civil provee la gráfica a ser publicada.



Actores participantes en Reclutamiento: Empresa Consultora de Reclutamiento



- Consiste en un servicio que complementa la inscripción espontánea. Su foco es la atracción de personas que usualmente no postularían.
- Se utiliza cuando el perfil o condiciones del cargo a proveer poseen ciertas particularidades, por ejemplo:
 - Perfiles que poseen requisitos específicos, altamente técnicos y/o especializados.
 - Convocatorias en zonas extremas o con baja postulación histórica.
 - Concurso anterior desierto.
- Es el CADP el que determina el uso de este Servicio y también, estableció ciertas reglas para las empresas.

Actores participantes en Reclutamiento: Empresa Consultora de Reclutamiento



- Consideraciones que debe tener la empresa consultora de reclutamiento:
 - Pueden reclutar únicamente durante el periodo de convocatoria.
 - No pueden hacer evaluaciones previas.
 - No pueden difundir las convocatorias en otros medios.
 - No pueden contactar a personas que trabajen en el mismo servicio y/o ministerio.
 - Pueden incorporar hasta 4 personas o hasta 6 si la mitad es mujer.

Ejemplos de Perfiles Concursados con Empresa de Reclutamiento

DIRECTOR O DIRECTORA SERVIU REGIÓN MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA¹
SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Magallanes y la
Antártica Chilena,
Ciudad Punta Arenas

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora SERVIU le corresponderá liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo en el Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Magallanes y la Antártica Chilena, en conformidad con la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral MINVU, siendo responsable de cumplir de forma eficaz y eficiente la Misión del Servicio, a través de la implementación de las políticas y normativas habitacionales y urbanas Ministeriales en su territorio.

En conformidad con el Reglamento Orgánico SERVIU, Decreto Supremo N° 355 de 1976, al cargo de Director o Directora SERVIU Región de Magallanes y la Antártica Chilena, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Realizar la superior conducción y administración del Servicio, ejerciendo las facultades resolutivas y ejecutivas inherentes al cumplimiento de las funciones asignadas al SERVIU. Deberá organizar y presidir el Consejo Asesor, integrado por las jefaturas de las unidades dependientes del Director o Directora.
2. Liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo al objeto de implementar los programas y proyectos de vivienda, barrio y ciudad, dando cumplimiento a la Misión y Objetivos Estratégicos de la Institución.
3. Cumplir y hacer cumplir, bajo responsabilidad personal, las instrucciones que le impartan el o la Ministra, el o la Subsecretaria o el o la Secretaría Ministerial de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, como también las disposiciones legales que atañen al Servicio.
4. Proponer al Ministerio, a través de la Secretaría Ministerial respectiva, el anteproyecto de presupuesto corriente y de inversión del Servicio, como también presentar el balance anual del Servicio.
5. Realizar todas las actuaciones en materia de personal que no impliquen el ejercicio de facultades privativas del Ministerio, como ser contrataciones, nombramientos, aceptación de renuncias y destituciones, entre otras.
6. El Director o Directora será el o la representante legal, judicial y extrajudicial del Servicio.

En general, de la manera más amplia, promover, desarrollar y resolver sobre todas las actividades y materias cuyo conocimiento compete al Servicio, disponiendo la celebración y suscribiendo los actos y contratos que, directa o indirectamente, deriven de las funciones que le son propias, con la sola exclusión de las facultades que corresponden al MINVU o a la SEREMI respectiva.

SUPERINTENDENTE/A¹
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A él/a la Superintendente/a de Educación le corresponde liderar y gestionar los recursos materiales, humanos y organizacionales de la institución a su cargo, velando por el cumplimiento de la normativa educacional dentro del ámbito de su competencia, con el objeto de garantizar una regulación y fiscalización eficaz, que contribuya a asegurar una educación de calidad en sus niveles parvulario, básico y medio, en todo el territorio nacional.

Al asumir el cargo de Superintendente/a de Educación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar y conducir a la institución para que en el rol que le asigna el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, vele por el cumplimiento de la normativa educacional en los ámbitos de su competencia, en niveles de educación Parvularia, Básica y Media, colaborando así en el aseguramiento de la calidad de la educación en conjunto con las demás instituciones que forman parte de este sistema.
2. Aplicar e interpretar administrativamente la normativa educacional cuyo cumplimiento le corresponde vigilar, impartiendo instrucciones fundadas de general aplicación al sector sujeto a su fiscalización.
3. Fiscalizar el cumplimiento de la normativa vinculada al Sistema Educacional en los distintos niveles definidos en la ley N°20.259; y, en especial, la legalidad del uso de los recursos de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal, estableciendo un mecanismo de rendición de cuentas.
4. Asegurar la existencia de canales de comunicación institucional, que le posibiliten orientar e informar a la ciudadanía en los ámbitos de su competencia, de modo de poder responder y atender los reclamos y/o denuncias que la comunidad educativa presente, propiciando la resolución colaborativa de conflictos y aplicando las sanciones que pudieren corresponder.
5. Organizar, planificar, dirigir y controlar las labores de la Superintendencia, posibilitando que su gestión se enmarque dentro de los estándares normativos que rigen a la administración pública y fortaleciendo el desarrollo de las personas que se desempeñan en la institución.

Cargo
declarado
desierto en
concurso
anterior
y convocatoria
en zona
extrema

Perfil
altamente
técnico:
fiscalización,
interpretación
y/o
cumplimiento
de normativa
educacional
escolar
y/o parvularia

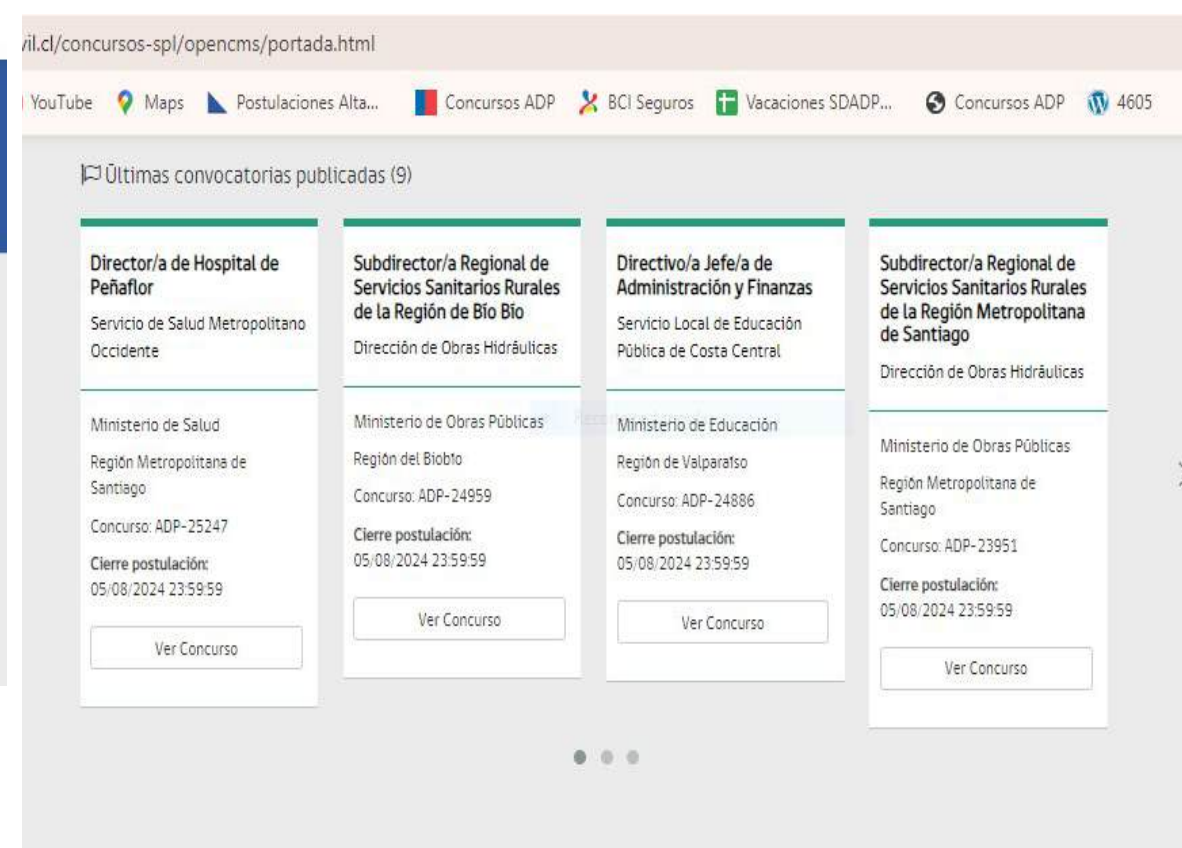
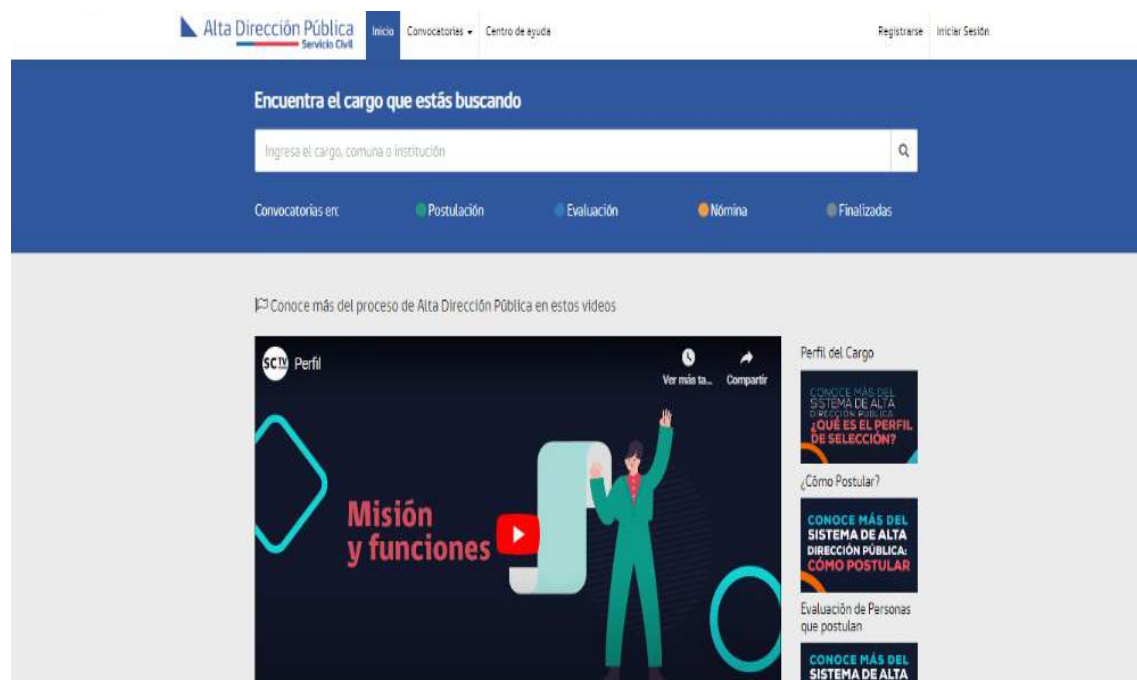
¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-03-2025

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-04-2025

3. Sistema de Inscripción y Gestión de Postulaciones

Reclutamiento: Sistema de Inscripción y Gestión de Postulaciones

<https://adp.serviciocivil.cl/concursos-spl/opencms>



Reclutamiento: Sistema de Inscripción y Gestión de Postulaciones

SERVICIOCIVIL



Servicio Local de Educación Pública de Magallanes

Ministerio de Educación

Región de Magallanes y de la Antártica Chilena

Estado: Postulación

Concurso: ADP-31201

[Perfil del cargo](#)

[Compartir en Twitter](#)

[Compartir en Facebook](#)

[Compartir en LinkedIn](#)

Iniciar sesión para postular

[¿No tiene cuenta? Regístrese aquí](#)

[Resumen del Perfil del Cargo](#)

[Historial del Concurso](#)

[Condiciones de Desempeño](#)

Requisitos Legales

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.*

Fuente Legal : Art. 2º del DFL Nº 55, de 31 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley Nº 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley Nº 20.955.

Experiencia y Conocimientos

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión de personas y gestión de remuneraciones, en un nivel apropiado para las funciones del cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de estas materias**:

- Experiencia en diseño e implementación de sistema de gestión y desarrollo de personas en educación.
- Normativa asociada a contrataciones, desvinculación y remuneraciones de funcionarios del sector público, municipal y/o establecimientos educacionales.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

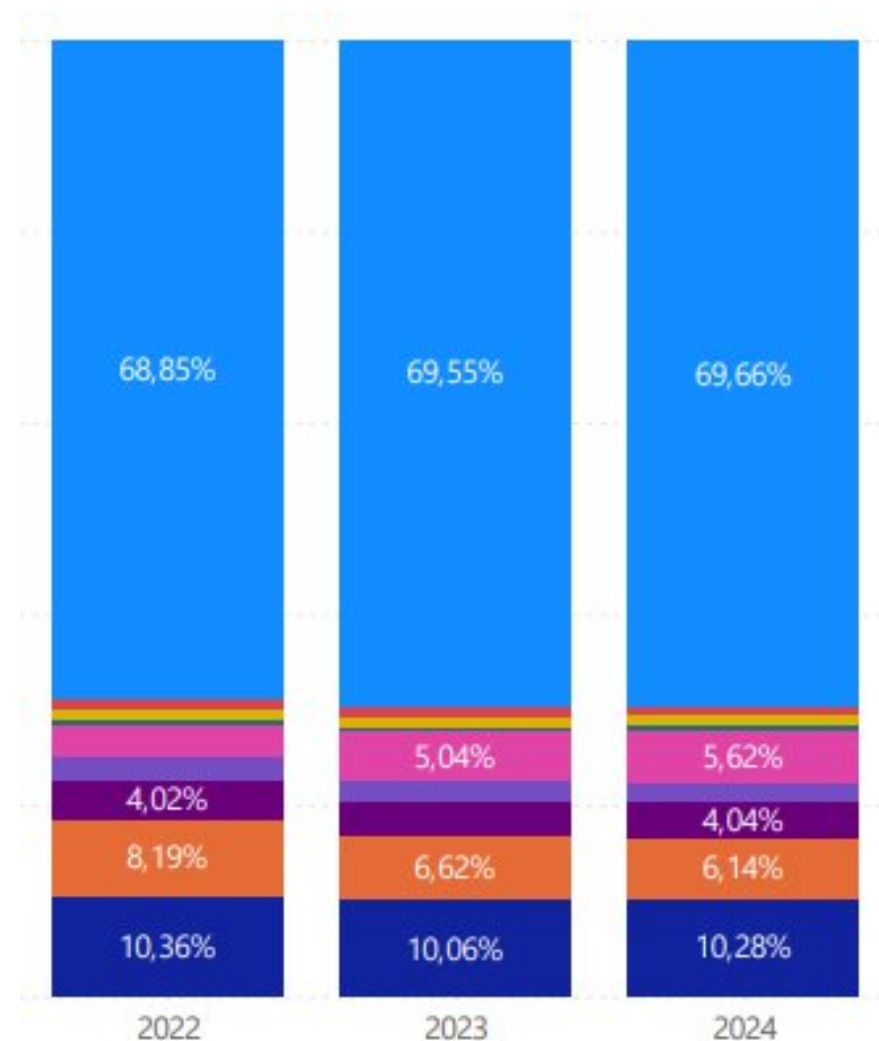
4. Reclutamiento en Cifras

Resultados de Campaña de Reclutamiento en Cifras

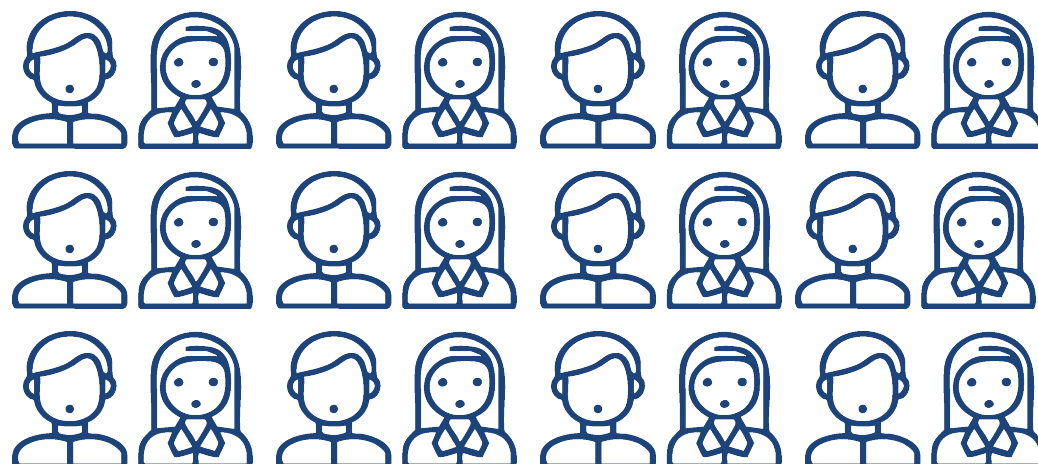
Medio por el cual se enteran de concurso por año

Medio ● A través de personas ● Banco Candidatos ● Diario ● Difusión Interna Min/Serv

● LinkedIn ● Noticia en prensa, ra... ● Otros ● RRSS ● Web SC



Crecimiento de Postulaciones en Portal ADP



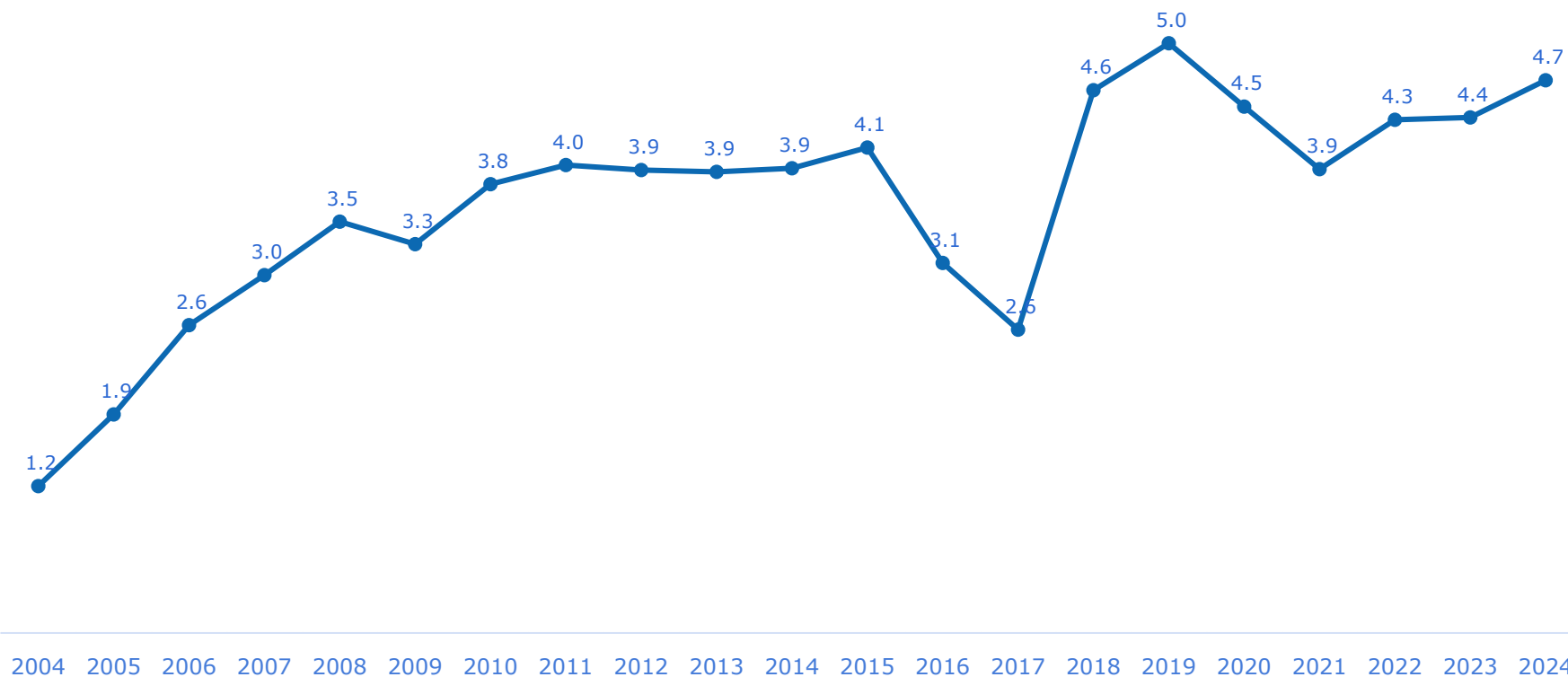
Alta Dirección Pública
SERVICIO CIVIL

2022 / **51.834**

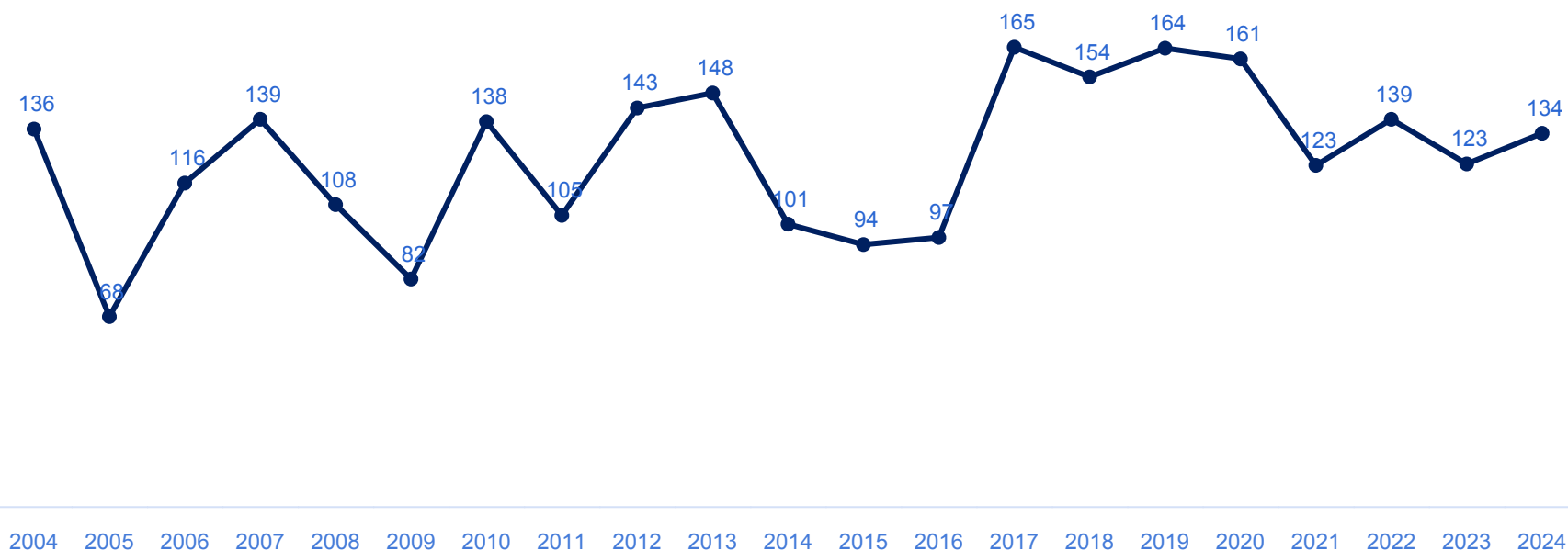
2023 / **60.600**

2024 / **71.159**

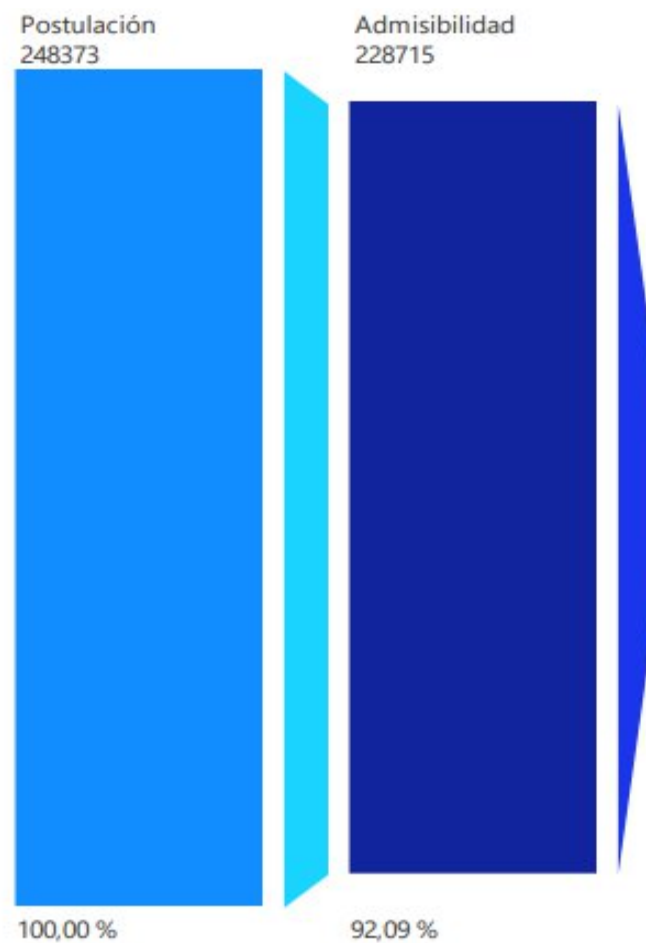
Tasa de Postulaciones por persona



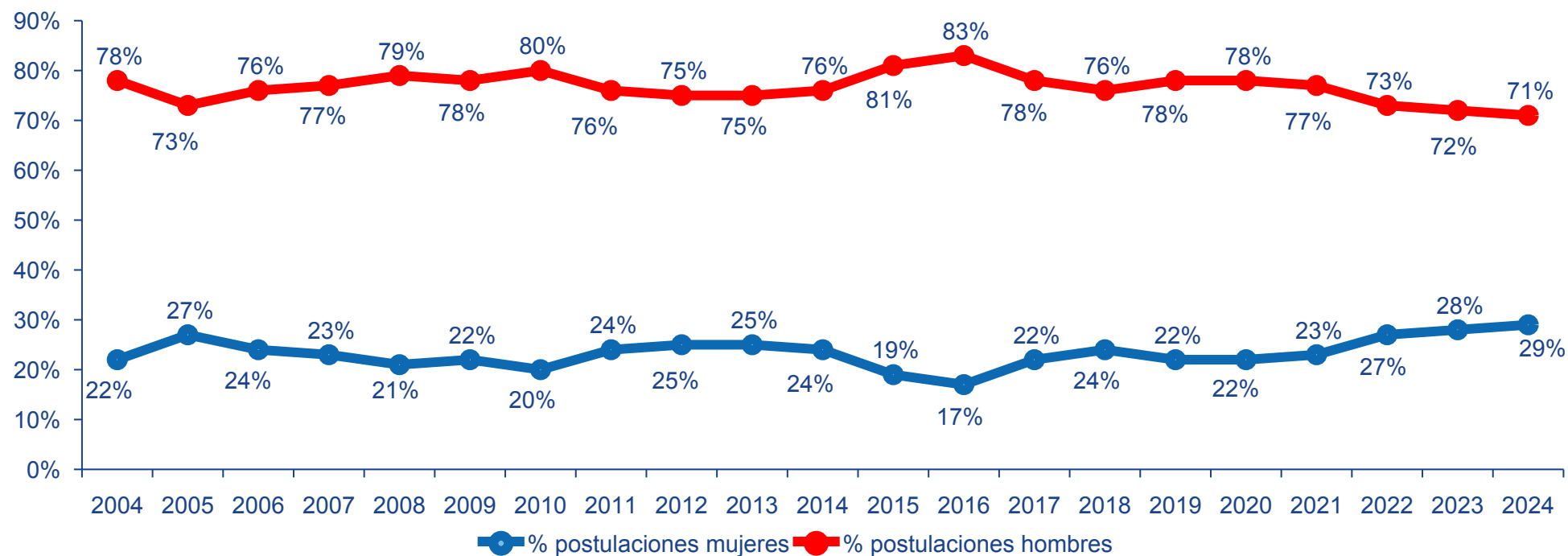
Promedio de Postulantes a cargos ADP



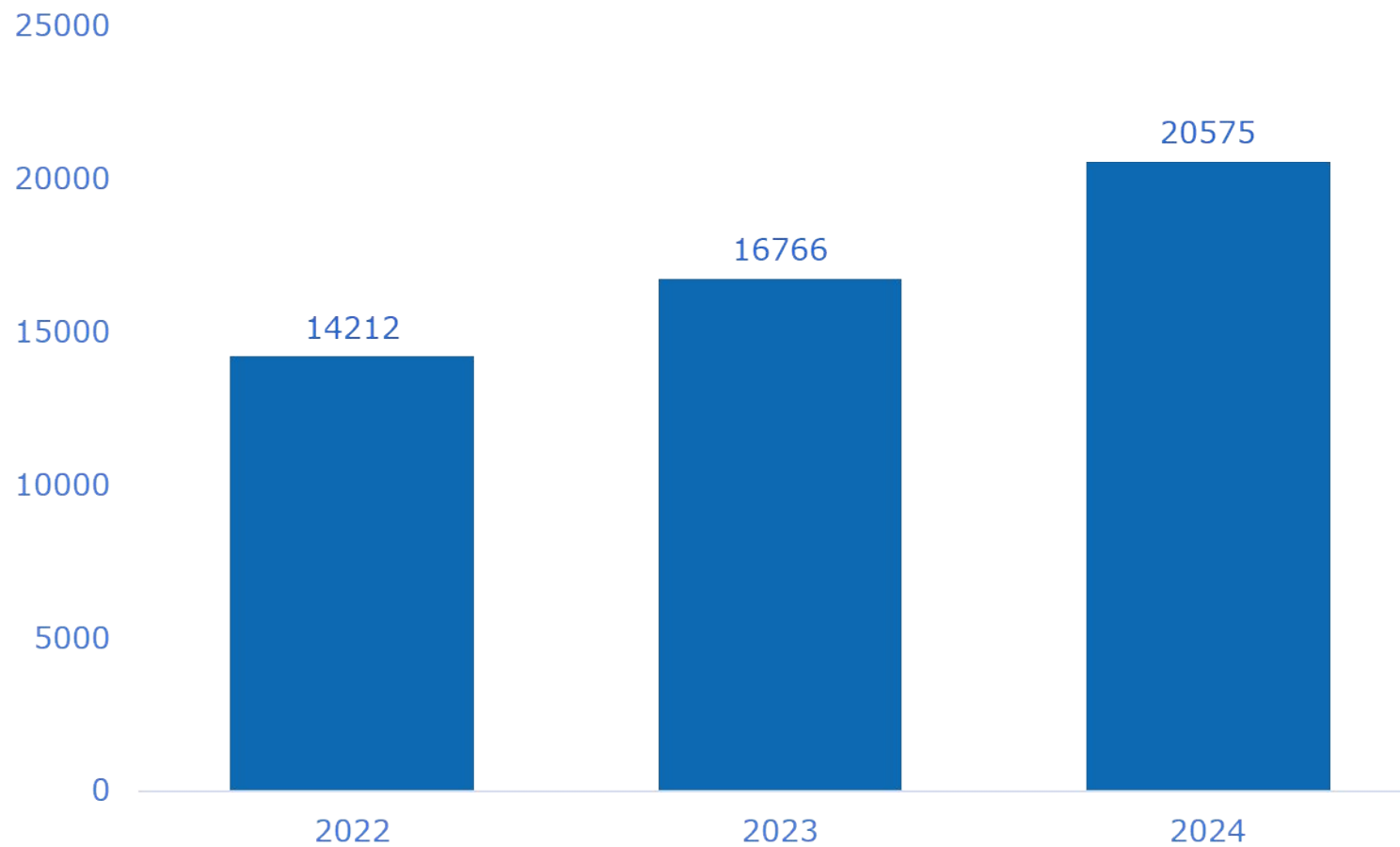
Avance total de Postulantes a etapa admisible (2022- 2024)



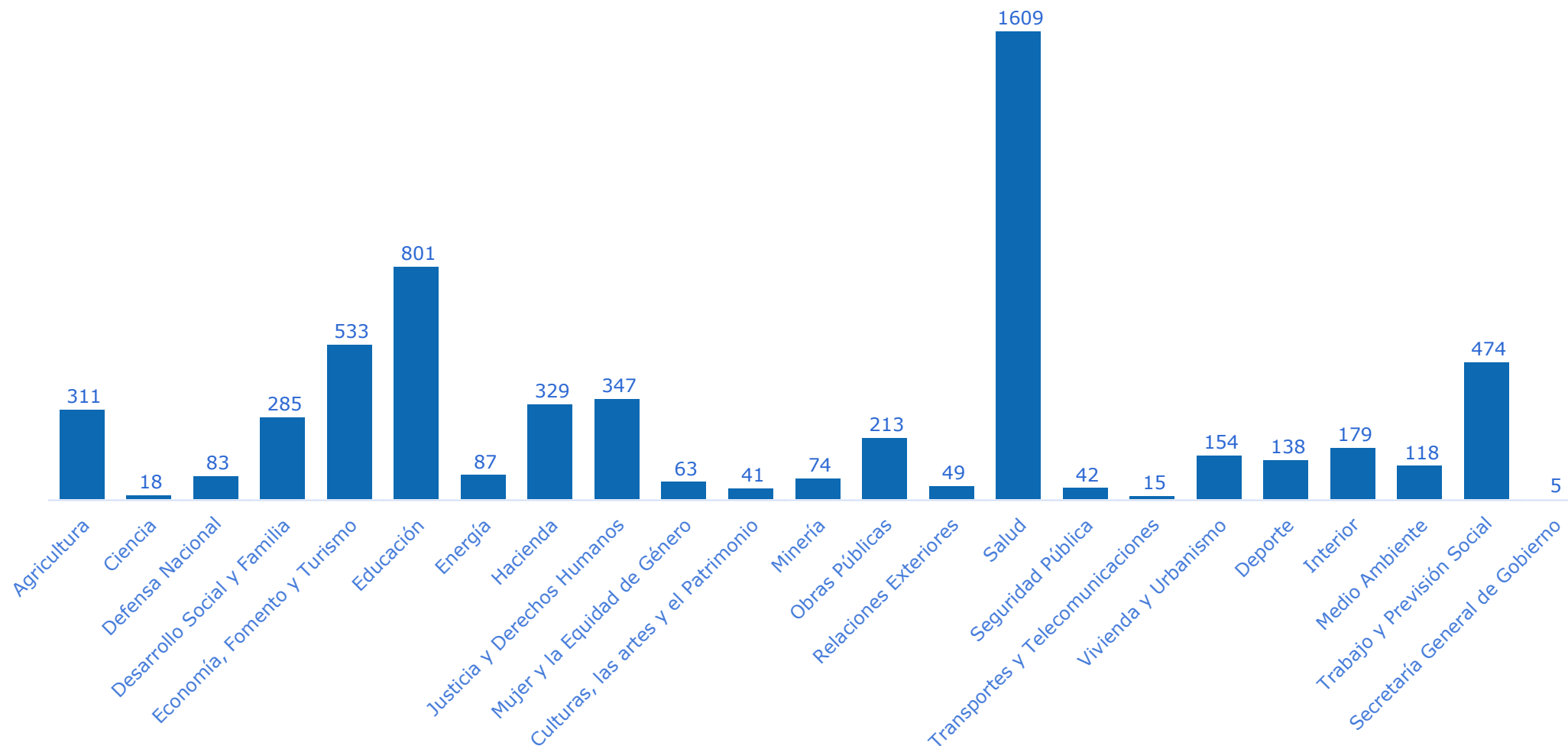
Postulaciones por Sexo a Cargos de I y II nivel 2004 - 2024



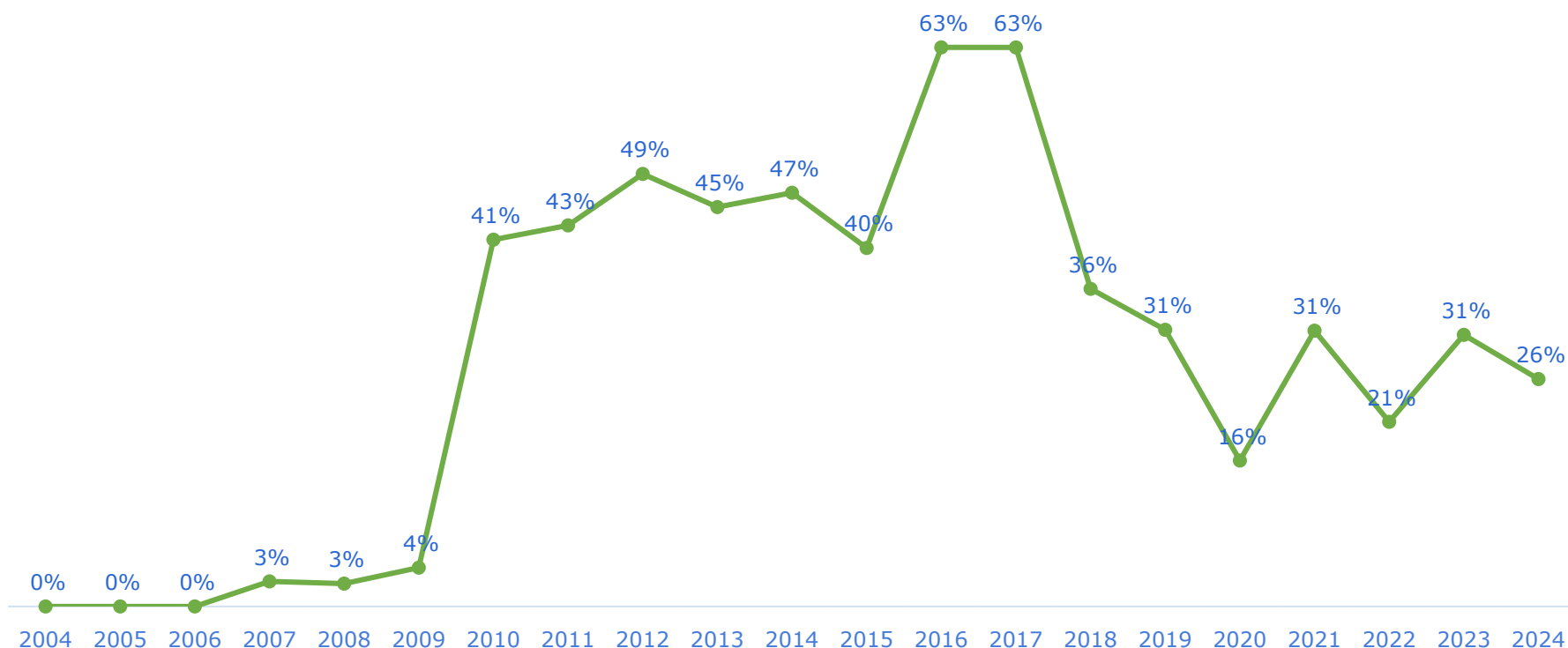
Postulaciones de Mujeres 2022-2024



Total de convocatorias por Ministerios (2004- 2024)



% convocatorias con reclutamiento



5. Principales Aprendizajes

Principales Aprendizajes

- La adopción de una estrategia de campaña digital -adaptada a los tiempos- ha permitido aumentar la cobertura de la oferta laboral, a diferencia de la difusión en medios escritos, que resulta más acotada.
- Avanzar en la difusión de campañas solo a través de medios digitales, favorece en la disminución de costos institucionales.
- El desafío es ampliar acciones, articulando y fortaleciendo las redes del ámbito académico, profesional y de ciudadanía en general, tales como colegios de profesionales, universidades y webinar ciudadanos, con el objeto de dar a conocer el Sistema ADP y atraer nuevos talentos.
- Transparencia en los procesos, y por lo tanto, ir dando cuenta e informando, favorece a la atracción y retención de los y las postulantes.
- Mantener y fortalecer las acciones de difusión realizadas internamente por los Servicios y Ministerios requirentes, de modo de asegurar la cobertura de las ofertas a través de sus canales.

Principales Aprendizajes

- No existen mecanismos que regulen el acceso a los concursos ni para limitar las postulaciones, existiendo por lo tanto postulantes reiterativos, generando distorsiones en las muestras y aumentos en los costos.
- El avisaje con incorporación de directivas no es suficiente por sí solo, sino que se debe acompañar de otras estrategias orientadas a mostrar y potenciar el desarrollo de trayectorias directivas femeninas en el sector público, con mentorías y gestión de redes a largo plazo. Proyecto **+Mujeres, Liderazgo en el sector público.**
- Considerar el apoyo de empresas de reclutamiento para cargos altamente especializados o de zonas geográficas más complejas, ha permitido que se conformen nóminas.
- Establecer reglas claras con las empresas consultoras de reclutamiento, así como los incentivos.
- Existen cargos que por sus características y condiciones, es muy difícil atraer y reclutar personas competentes, por lo que previo a incorporar un cargo al sistema, se debe evaluar si existen un potencial universo de personas que permita llenar ese cargo.

SERVICIO CIVIL



www.serviciocivil.cl

