

Modelo de Selección

Sistema de Alta Dirección Pública Chile

María Pía Martín- Consejera de Alta Dirección Pública

Marcela Rivera Leiva- Jefa de Área de Reclutamiento y Selección ADP



CONTENIDOS

1. Actores del Sistema de Alta dirección Pública
2. Modelo de Selección
3. Empresas Consultoras
4. Sistema ADP en Cifras
5. Principales Aprendizajes

1. Actores del Sistema de Alta Dirección Pública

Principales Actores del Sistema de Alta Dirección Pública

 CONSEJO ADP (CADP)	 COMITÉ DE SELECCIÓN	 CONSULTOR/A ADP	 EMPRESA CONSULTORA	 SERVICIOS PÚBLICOS	 POSTULANTE
• Compuesto por 5 integrantes. • Conducen procesos de I nivel jerárquico / Supervigilan los II niveles.	• Comisión con 3 integrantes. • Conducen procesos de II nivel jerárquico.	• Administra procesos de selección. • Garante principios técnicos y operacionales.	• Empresas privadas. • Expertas en selección. • Se licitaron servicios de evaluación, reclutamiento y/o búsqueda especializada.	• Requirentes de los procesos ADP de I y/o II nivel jerárquico.	• Representan el centro del Sistema. • A quienes se dirigen las convocatorias abiertas y públicas.

2. Modelo de Selección

Etapas del Proceso de Selección



Modelo de Selección ADP: Planificación de Convocatoria



RECEPCIÓN DE VACANCIA

- Autoridad informa a través de documentos.
- Registro interno de nuevo concurso.

DERIVACIÓN A EQUIPO RESPONSABLE

- Jefatura de equipo toma contacto con requirente.
- Se acuerda plazo de publicación según prioridades.

PROGRAMACIÓN DE CONVOCATORIA

- Se incluye cargo en programación.
- Se aprueba el perfil.
- Se informa a todas las áreas internas involucradas.

Modelo de Selección ADP: Construcción de Perfil



P E R F I L A C T U A L

01

CONVOCATORIA
Y POSTULACIÓN



Modelo de Selección ADP: Construcción de Perfil



Modelo de Selección ADP: Construcción de Perfil

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Ejercer un rol estratégico de asesor/a técnico/a de la Fiscalía.	1.1 Generar estrategia de alineamiento de los procesos, tareas y procedimientos propios de la unidad con todos los lineamientos institucionales. 1.2 Desarrollar acciones preventivas que permitan anticipar desde la perspectiva jurídica dificultades que pudiese experimentar el Servicio. 1.3 Proponer al menos tres indicadores de gestión que permitan realizar el seguimiento de las acciones preventivas propuestas.



Modelo de Selección ADP: Construcción de Perfil



01 CONVOCATORIA Y POSTULACIÓN

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

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, o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.*

Fuente Legal: Artículo 2º, del DFL N° 2, de 12 de junio de 2019, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de protección al consumidor y/o regulación financiera, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias relacionadas a consumidor financiero y/o libre competencia o competencia desleal.**

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

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

Para los cargos de II nivel, una vez que el Comité preaprueba un perfil se envía al consejo de Alta Dirección Pública para su aprobación.



Modelo de Selección ADP: Currículo único

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. Experiencia Laboral
2. Formación Educacional
3. Postítulos o especializaciones
4. Cursos y actividades de capacitación
5. Docencias
6. Publicaciones
7. Idiomas
8. Actividades adicionales
9. Datos personales

1. EXPERIENCIA LABORAL

1.1 Antecedentes de la Institución

- 1.1.1 Tipo Institución (Pública, Privada, ONG, etc)
- 1.1.2 Rubro de la Institución
- 1.1.3 Presencia de la Institución (Cobertura de los servicios)
- 1.1.4 Página web Institución
- 1.1.5 Presupuesto estimado de la Institución (en pesos)
- 1.1.6 Dotación total de la Institución
- 1.1.7 Descripción de la Institución

1.2 Descripción del cargo

- 1.2.1 Nombre del cargo
- 1.2.2 Nivel jerárquico – Tipo de cargo (Directivo/Gerencial, Jefatura, Encargado, Supervisor, Profesional)
- 1.2.3 Período de ejercicio (Fecha de inicio y de término)
- 1.2.4 Presupuesto Administrado
- 1.2.5 Dotación a cargo
- 1.2.6 Cargo superior inmediato
- 1.2.7 Descripción de las funciones del cargo

2. FORMACIÓN EDUCACIONAL

2.1 Título Profesional

- 2.1.1 País
- 2.1.2 Tipo de Título (Título profesional, técnico, licenciatura, magister, doctorado, post-doctorado)
- 2.1.3 Tipo de Institución
- 2.1.4 Nombre de la Institución
- 2.1.5 Título
- 2.1.6 Número de Semestres



Modelo de Selección ADP: Currículo único

Curriculum Vitae

JUAN JOSÉ XXXXX XXXXXXX

Experiencia Laboral

Cargo Subdirector de Servicios al Cliente

Empresa / Servicio / Organización Instituto de Previsión Social

Tipo Empresa Estatal

Descripción de la institución empleadora Servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su objetivo, administrar el sistema de pensiones solidarias, PGU y de regímenes previsionales administrados anteriormente por ex INP.

Presencia Nacional

Presupuesto estimado de la institución (en pesos) \$10.922.868.887

Rubro Trabajo y previsión social

Nivel Jerárquico Directivo

Periodo 01/04/2014 - 01/12/2023

Página web institución www.ips.gob.cl

Dotación total de la institución 2.561

Personas a cargo 1509

Personas a cargo directamente 20

Personas a cargo indirectamente 1489

Presupuesto administrado (en pesos) 8.243.322.567.000

Cargo del superior Director Nacional Instituto de Previsión Social

Descripción de las funciones del cargo:

- Dirigir y evaluar la ejecución de la estrategia de atención y mejoramiento de la calidad y cobertura de los servicios que se entregan a los clientes a través de los centros de atención presencial, no presencial y red de atención externa definida.]
- Proponer al Director/a Nacional las mejoras al modelo de atención de clientes, que incluya el desarrollo de nuevos canales y/o puntos de atención
- Coordinar las operaciones con otras instituciones que participan en la Red
- Liderar y gestionar al equipo de personas bajo su dependencia.

Cargo Gerente General

Empresa / Servicio / Organización Central Casino Limitada

Tipo Privada

Descripción de la institución empleadora Empresa del rubro alimentación industrial y hotelería, que presta servicio a la gran minería, dando cumplimiento a la normativa sanitaria y estándares de la industria, bajo norma ISO.

Presencia Regional

Presupuesto estimado de la institución (en pesos) \$2.000.000.000

Rubro Fabricación y comercialización de alimentos

Nivel Jerárquico Gerencial

Periodo 01/06/2011 - 01/03/2014

Página web institución www.centralcasino.cl

Dotación total de la institución 130

Personas a cargo 130

Personas a cargo directamente 21

Personas a cargo indirectamente 109

Presupuesto administrado (en pesos) 2.000.000.000

Cargo del superior No hay

Descripción de las funciones del cargo Administrar, planificar, coordinar, ejecutar y supervisar el desarrollo de la empresa en los ámbitos productivos, logísticos, presupuestarios, financieros, comerciales y de gestión de personas.



01

CONVOCATORIA
Y POSTULACIÓN

Etapas del proceso de selección



Modelo de Selección ADP: Admisibilidad



Se evalúa cumplimiento de requisito legal según lo indicado en perfil de cada cargo.

La evaluación en esta etapa, se realiza a partir de lo declarado por cada postulante en formulario de postulación online (CV).

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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 5 años.

Fuentes: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882 de 2003, y artículo único del DFL N°2 de 1990 de Ministerio de Educación.

Etapas del Proceso de Selección



Modelo de Selección ADP: Análisis Curricular



03

ANÁLISIS CURRICULAR



Modelo de Selección ADP: Análisis Curricular



03 ANÁLISIS CURRICULAR

Se evalúan materias técnicas señaladas en el perfil de cargo.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

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

- Gestión y administración de personas en el sector público y/o municipal y/o Servicios locales.
- Experiencia en normas de desarrollo y gestión de personas en educación.

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

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

← **Excluyente**

← **Otorga Puntaje Adicional**

Modelo de Selección ADP: Análisis Curricular



- 1 Experiencia y Conocimientos (**materias técnicas señaladas en el perfil del cargo**)
- 2 Responsabilidad del Cargo: *posición que ocupa el cargo en la institución y su impacto en la toma de decisiones.*
(**nivel jerárquico, dotación, presupuesto**)
- 3 Envergadura de la Organización: *dimensiones de la organización en la que el candidato se ha desempeñado.*
(**dotación y presencia territorial**)
- 4 Puntajes Adicionales:
 - *Experiencia en materias técnicas específicas*
 - *Magíster o postgrados relacionados*



Etapas del proceso de selección



Modelo de Selección ADP: Entrevista Gerencial



Evaluación Gerencial: Componentes

- Experiencia gerencial y técnica.
- Ajuste motivacional.
- Habilidades comunicacionales.
- Ausencia de descarrilador.

Modelo de Selección ADP: Entrevista Gerencial



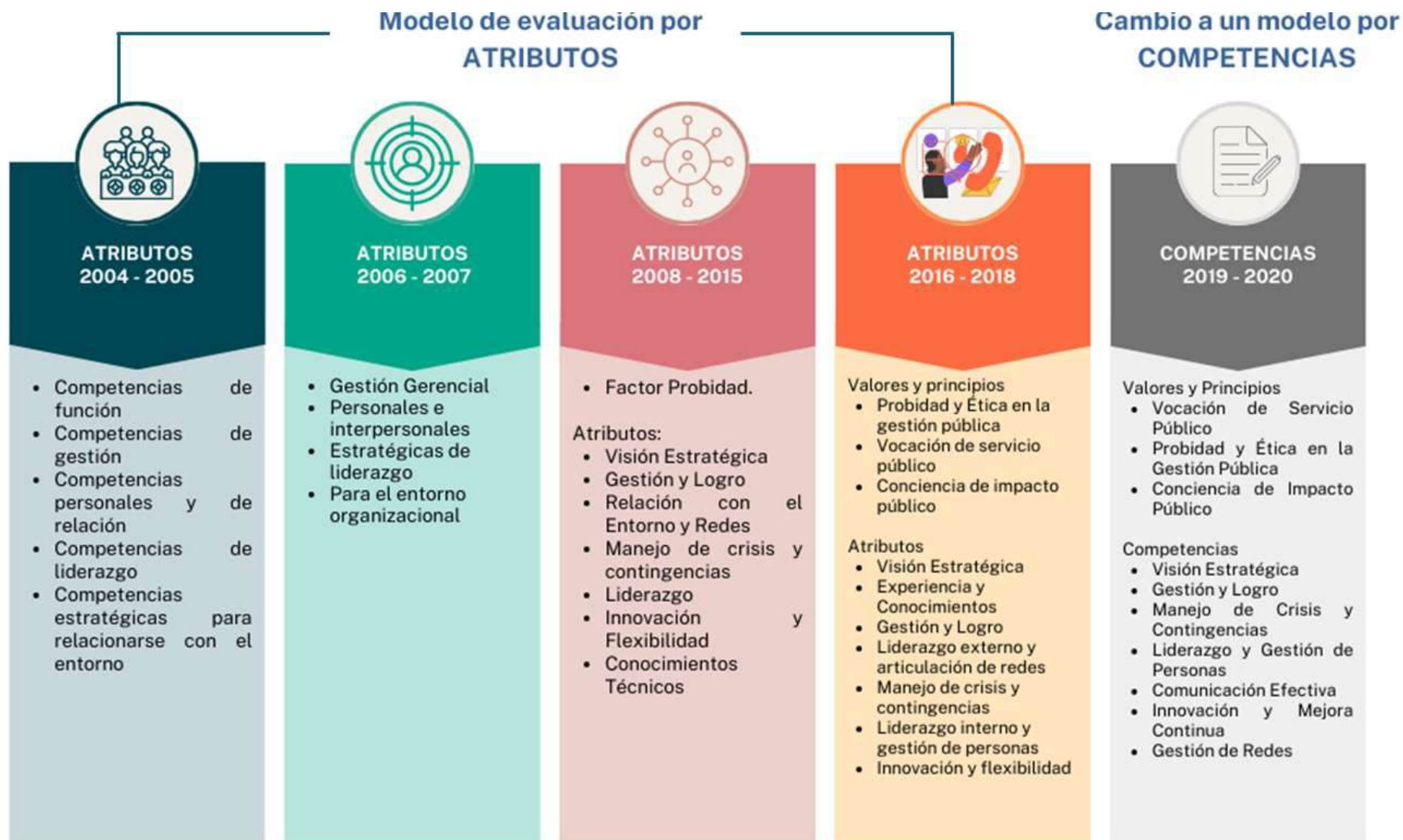
Criterios de corte Entrevista Gerencial	
Avanza a Competencias	Si cumple con todos los siguientes criterios:
	1. Nota igual o mayor a nota de corte de P1
	2. Ajuste Motivacional entre 75%-100%
	3. Habilidades Comunicacionales durante la entrevista entre 67% - 100%
	4. Ausencia de descarriladores
Queda en Gerencial	Si no cumple con alguno de los criterios de corte

Etapas del proceso de selección



EVOLUCIÓN DEL MODELO DE SELECCIÓN ADP

EVALUACIÓN GERENCIAL Y POR COMPETENCIAS



Modelo de Selección ADP: Evaluación de Competencias



Visión Estratégica

Gestión y Logro

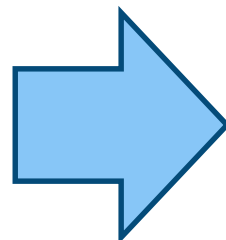
Gestión de Redes

Manejo de Crisis y Contingencias

Liderazgo y Gestión de Equipos

Mejora Continua e Innovación

Comunicación Estratégica



Se establecen 7 competencias para todo Alto Directivo Público, de los cuales se escogen 5 competencias para evaluar

Modelo de Selección ADP: Definición Grupos de cargos

Para abordar la diversidad de cargos, se ordenaron en grupos que consideraran funciones similares, permitiendo otorgarles diferentes niveles de exigencia en las competencias.

Los criterios de clasificación se validaron con distintos actores, definiéndose 18 grupos de cargos.

Modelo de Selección ADP: Evaluación de Competencias

Categoría		Escala estimativa indicadores			
		Deficiente 0%	Regular 50%	Muy Bien 75%	Excelente 100%
Presencia de Indicadores	Escala de evaluación	No presenta el indicador de conducta o se presenta en un nivel muy bajo.	Presenta el indicador de conducta con brechas.	Presenta el indicador de conducta con brecha menor.	Presenta el indicador de conducta de forma satisfactoria.
	Indicador 1				
	Indicador 2				
	Indicador 3				



Modelo de Selección ADP: Evaluación de Competencias



Evaluación de competencias: Componentes

- Competencias asociadas al perfil.
- Habilidades comunicacionales.
- Referencias.
- Ausencia de descarrilador.

Modelo de Selección ADP : Tabla de Criterios de Idoneidad



Criterios de Idoneidad	
Idóneo/a	Si cumple con todos los siguientes criterios:
	1. Calce total de las competencias de al menos un 75%
	2. Cada una de las Competencias con más de 58%
	3. Habilidades comunicacionales de al menos un 67%
	4. Dos referencias laborales positivas
Idóneo/a con Observaciones	Si presenta uno o más de los siguientes criterios:
	1. Calce total entre 50% - 74%
	2. Una o dos Competencia entre 50% y 58%
	3. Habilidades comunicacionales en 50%
	4. Dos referencias laborales negativas
No Idóneo/a	Si presenta uno o más de los siguientes criterios:
	1. Calce total de las competencias inferior a 50%
	2. Tres o más Competencias con 58% o menos
	3. Habilidades comunicacionales menor a 50%
	4. Una Competencia inferior a 50%

Etapas del proceso de selección



Modelo de Selección ADP: Entrevistas y Nómina

Metodología de evaluación – 3 Ámbitos

CRITERIO	NOTA	OPERACIONALIZACIÓN
MUY BUENO	6.1 - 7.0	Postulante se ajusta en un nivel sobresaliente a los requerimientos y desafíos que son necesarios para desempeñar de forma adecuada el cargo.
BUENO	6.0 – 5.6	Postulante se ajusta a los requerimientos y desafíos que son necesarios para desempeñar de forma adecuada el cargo.
ACEPTABLE	5.5 - 5.0	Postulante se ajusta parcialmente a los requerimientos y desafíos que son necesarios para desempeñar de forma adecuada el cargo, presentando ámbitos de mejora susceptibles de desarrollar en el corto plazo.
POCO SATISFACTORIO	4.9 - 4.0	Postulante demuestra un bajo nivel de ajuste a los requerimientos y desafíos que son necesarios para desempeñar de forma adecuada el cargo.
INSATISFACTORIO	3.0	Postulante demuestra un desajuste a los requerimientos y desafíos que son necesarios para desempeñar de forma adecuada el cargo.



Modelo de Selección ADP: Entrevistas y Nómina



Conformación de Nómina

- Consiste en la definición de una terna o cuaterna de candidatos/as a presentar a la autoridad por parte del Comité de Selección para el cargo en concurso, en el caso de cargos adscritos al sistema. Esta definición debe ir en concordancia con las mejores notas del ranking.
- Las personas susceptibles de conformar una nómina son aquellas evaluadas en categoría aceptable, bueno o muy bueno.
- De no existir al menos 3 personas susceptibles de conformar nómina, el concurso se declara desierto en esta etapa del proceso. Se informa a la autoridad y se programa una nueva convocatoria.

Etapas del proceso de selección



Modelo de Selección ADP: Nombramiento



- Decisión tomada por la **autoridad requirente**, a partir de la terna o cuaterna conformada por el CADP o Comité de Selección.
- La decisión puede ser Nombrar o bien, declarar Desierto el concurso.
- Tiene la obligación de entrevistar a todas las personas que conforman la nómina.
- Plazo de 20 días hábiles desde la fecha de recepción de la nómina para informar a Servicio Civil sobre su decisión.
- En caso de declaración de Desierto, se inicia nuevo concurso.
- Sólo puede declarar Desierto un concurso por una única vez.

3. Empresas Consultoras



Modelo de Gestión Empresas Consultoras: Evolución de la relación

2004 - 2015

- Inicialmente las empresas consultoras debían estar en un registro público
- Posteriormente se contratan a través de convenios anuales hasta el 2022
- Paulatinamente se entregan lineamientos de operación con el fin de ir estandarizando el trabajo de las empresas

2016 - 2020

- Se diseña e implementa el Modelo de evaluación y gestión de empresas consultoras
- Se crea el cargo de Gestor Integral de Empresas Consultoras con el fin de establecer un estándar de trabajo con éstas
- Se da inicio al Modelo de Certificación para empresas consultoras con la realización de dos pilotos

2021 - a la fecha

- Consolida el Modelo de Certificación
- 2023 se incorporan nuevas empresas dando inicio a un nuevo ciclo de certificación
- Se modela un proceso de acompañamiento y formación permanente
- Se establecen criterios para la asignación de procesos

Modelo de Gestión Empresas Consultoras: Licitación 2023 - Servicios contratados



Evaluación

- Se contrata para la totalidad de concursos ADP, con excepción de procesos con búsqueda especializada.
- Su objetivo es realizar análisis curricular, evaluación gerencial y de competencias de todas las personas postulantes.

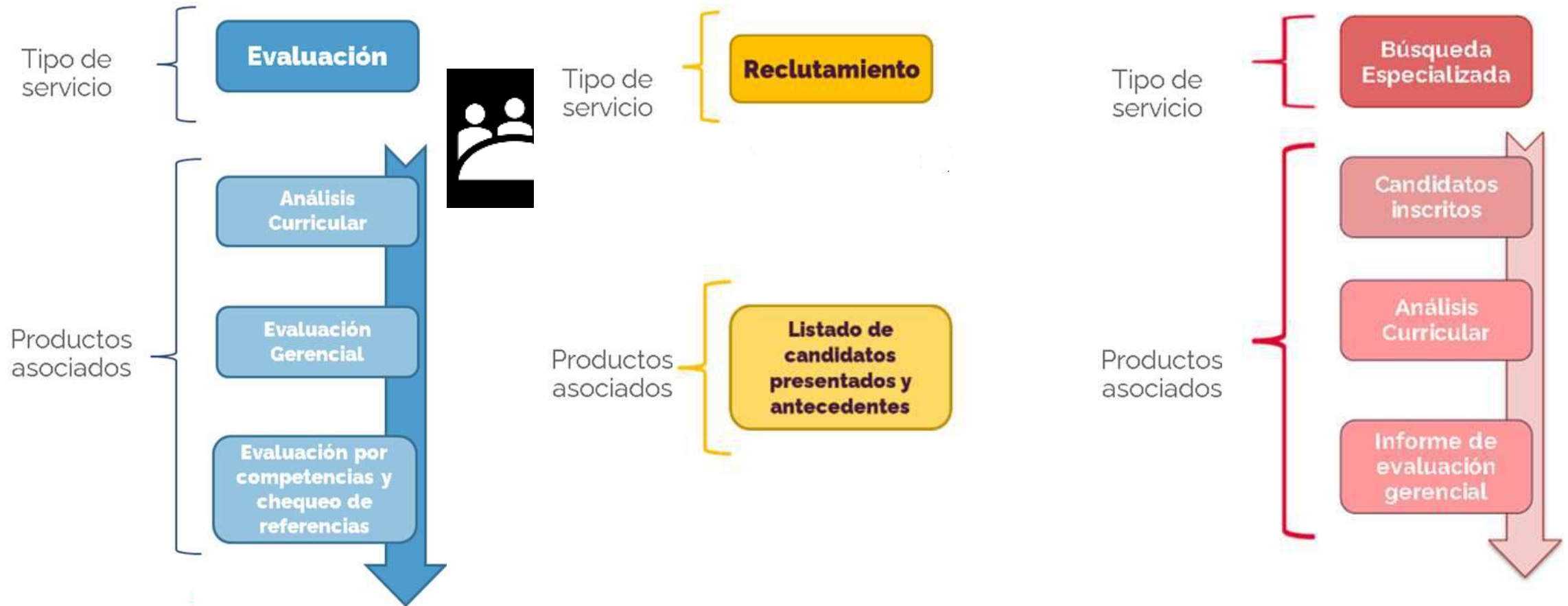
Reclutamiento

- Se contrata en conjunto con evaluación.
- Su uso está determinado por la complejidad del perfil, previa aprobación del CADP.
- Su objetivo es ampliar el número de postulantes inscritos y evaluables en un concurso.

Búsqueda Especializada

- Se contrata para cargos altamente especializados, de baja convocatoria espontánea.
- Su uso es definido por acuerdo previo del CADP.
- Su objetivo es reclutar candidatos/as y evaluar postulantes en etapas las distintas etapas de proceso.

Modelo de Gestión Empresas Consultoras: Licitación 2023 - Servicios contratados

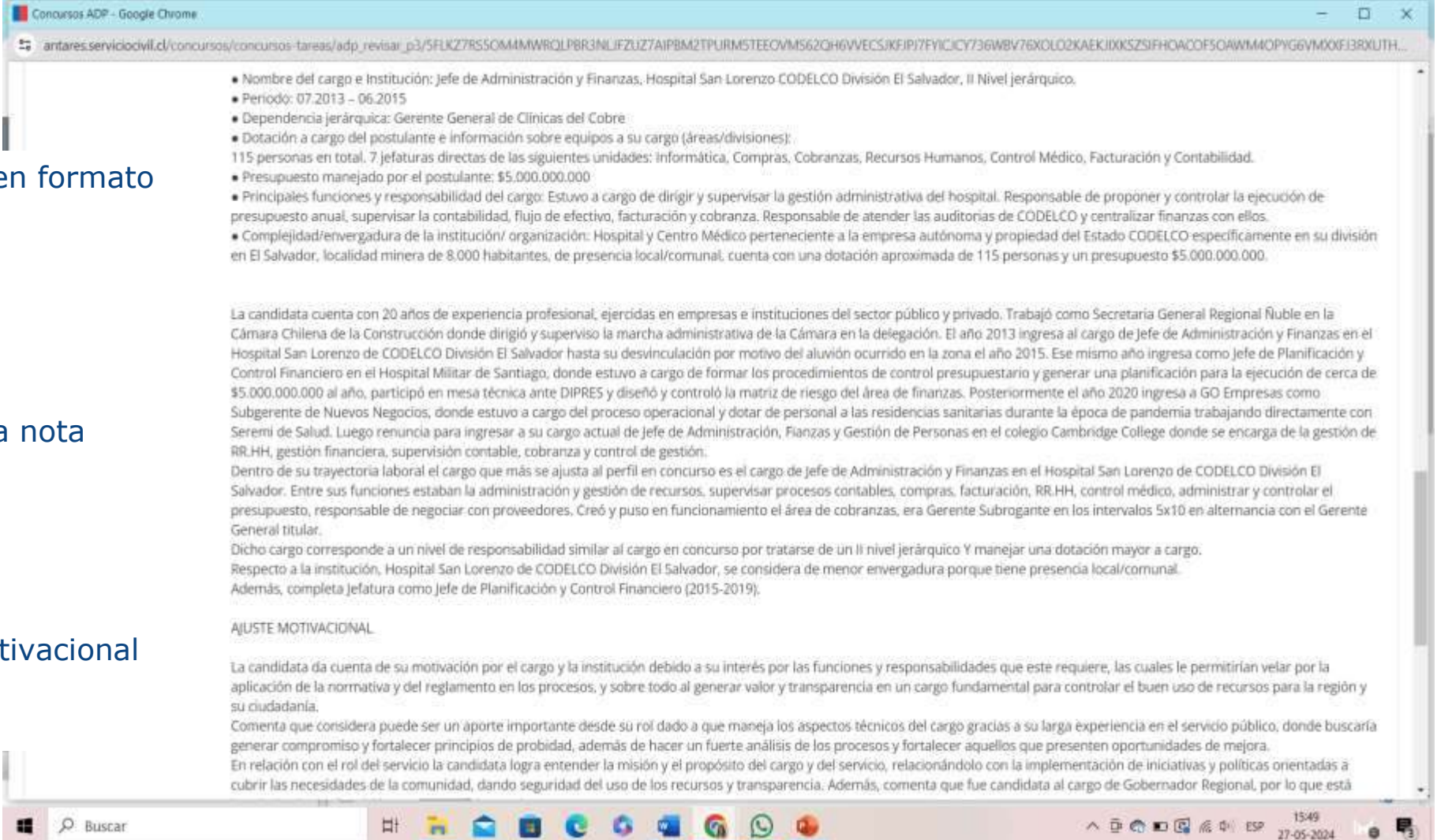


Reporte de evaluación gerencial

- Cargo que le da la nota en formato bullet

Análisis y conclusión de la nota

Descripción de ajuste motivacional



Concursos ADP - Google Chrome

antares.serviciocivil.cl/concursos/concursos-tareas/adp_revisar_p3/5FLKZ7R550MMWROLB8R3NLIJFZU7AIPBM2TPURM5TEECVMS62QH6VVECSJXFIPI7FYICJCY736WBV76XOLO2KAEKJDXKSZSJFHQACQF5QAWMMOPYG6VMXXFJ3RXUTH...

- Nombre del cargo e Institución: Jefe de Administración y Finanzas, Hospital San Lorenzo CODELCO División El Salvador, II Nivel jerárquico.
- Período: 07.2013 - 06.2015
- Dependencia jerárquica: Gerente General de Clínicas del Cobre
- Dotación a cargo del postulante e información sobre equipos a su cargo (áreas/divisiones): 115 personas en total, 7 jefaturas directas de las siguientes unidades: informática, Compras, Cobranzas, Recursos Humanos, Control Médico, Facturación y Contabilidad.
- Presupuesto manejado por el postulante: \$5.000.000.000
- Principales funciones y responsabilidad del cargo: Estuvo a cargo de dirigir y supervisar la gestión administrativa del hospital. Responsable de proponer y controlar la ejecución de presupuesto anual, supervisar la contabilidad, flujo de efectivo, facturación y cobranza. Responsable de atender las auditorías de CODELCO y centralizar finanzas con ellos.
- Complejidad/envergadura de la institución/ organización: Hospital y Centro Médico perteneciente a la empresa autónoma y propiedad del Estado CODELCO específicamente en su división en El Salvador, localidad minera de 8.000 habitantes, de presencia local/comunal, cuenta con una dotación aproximada de 115 personas y un presupuesto \$5.000.000.000.

La candidata cuenta con 20 años de experiencia profesional, ejercidas en empresas e instituciones del sector público y privado. Trabajó como Secretaria General Regional Nuble en la Cámara Chilena de la Construcción donde dirigió y supervisó la marcha administrativa de la Cámara en la delegación. El año 2013 ingresa al cargo de Jefe de Administración y Finanzas en el Hospital San Lorenzo de CODELCO División El Salvador hasta su desvinculación por motivo del aluvión ocurrido en la zona el año 2015. Ese mismo año ingresa como Jefe de Planificación y Control Financiero en el Hospital Militar de Santiago, donde estuvo a cargo de formar los procedimientos de control presupuestario y generar una planificación para la ejecución de cerca de \$5.000.000.000 al año, participó en mesa técnica ante DIPRES y diseñó y controló la matriz de riesgo del área de finanzas. Posteriormente el año 2020 ingresa a GO Empresas como Subgerente de Nuevos Negocios, donde estuvo a cargo del proceso operacional y dotar de personal a las residencias sanitarias durante la época de pandemia trabajando directamente con Seremi de Salud. Luego renuncia para ingresar a su cargo actual de Jefe de Administración, Finanzas y Gestión de Personas en el colegio Cambridge College donde se encarga de la gestión de RR.HH, gestión financiera, supervisión contable, cobranza y control de gestión.

Dentro de su trayectoria laboral el cargo que más se ajusta al perfil en concurso es el cargo de Jefe de Administración y Finanzas en el Hospital San Lorenzo de CODELCO División El Salvador. Entre sus funciones estaban la administración y gestión de recursos, supervisar procesos contables, compras, facturación, RR.HH, control médico, administrar y controlar el presupuesto, responsable de negociar con proveedores. Creó y puso en funcionamiento el área de cobranzas, era Gerente Subrogante en los intervalos 5x10 en alternancia con el Gerente General titular.

Dicho cargo corresponde a un nivel de responsabilidad similar al cargo en concurso por tratarse de un II nivel jerárquico Y manejar una dotación mayor a cargo.

Respecto a la institución, Hospital San Lorenzo de CODELCO División El Salvador, se considera de menor envergadura porque tiene presencia local/comunal.

Además, completa jefatura como Jefe de Planificación y Control Financiero (2015-2019).

AJUSTE MOTIVACIONAL

La candidata da cuenta de su motivación por el cargo y la institución debido a su interés por las funciones y responsabilidades que este requiere, las cuales le permitirían velar por la aplicación de la normativa y del reglamento en los procesos, y sobre todo al generar valor y transparencia en un cargo fundamental para controlar el buen uso de recursos para la región y su ciudadanía.

Comenta que considera puede ser un aporte importante desde su rol dado a que maneja los aspectos técnicos del cargo gracias a su larga experiencia en el servicio público, donde buscaría generar compromiso y fortalecer principios de probidad, además de hacer un fuerte análisis de los procesos y fortalecer aquellos que presenten oportunidades de mejora.

En relación con el rol del servicio la candidata logra entender la misión y el propósito del cargo y del servicio, relacionándolo con la implementación de iniciativas y políticas orientadas a cubrir las necesidades de la comunidad, dando seguridad del uso de los recursos y transparencia. Además, comenta que fue candidata al cargo de Gobernador Regional, por lo que está

Buscar

15:49
27-05-2024

Reporte de evaluación por competencias

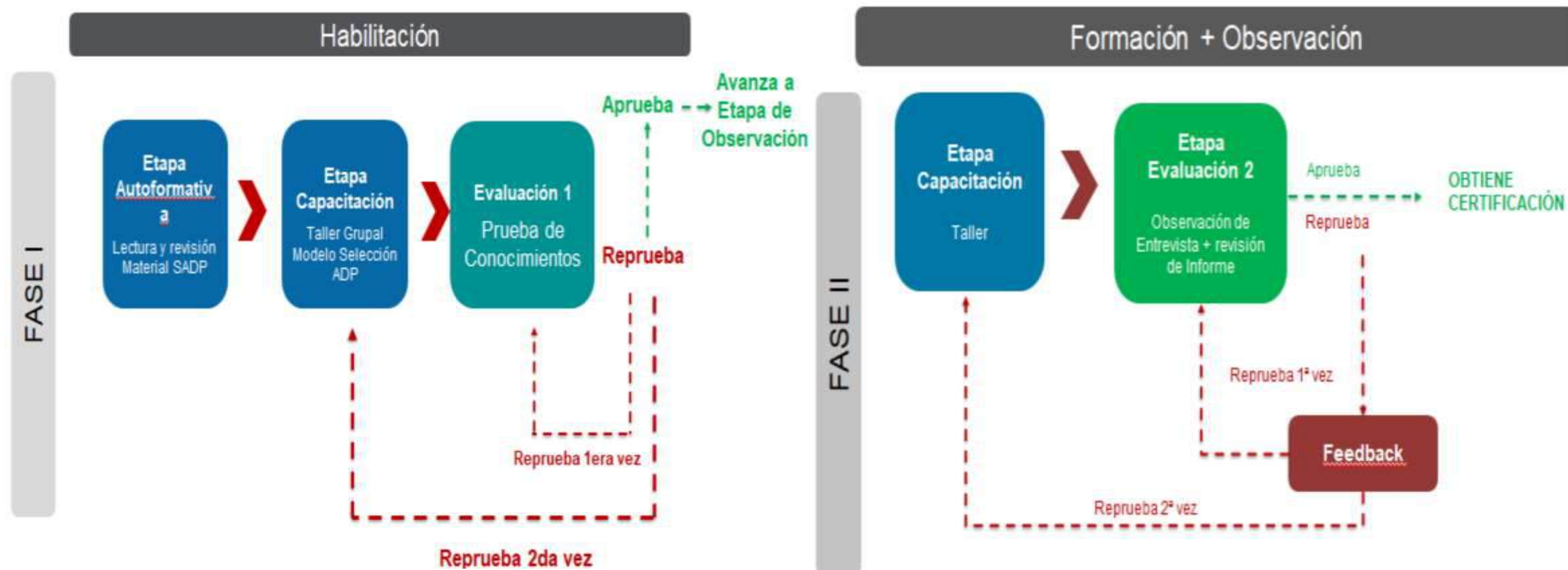


05 ENTREVISTA DE COMPETENCIAS

[illegible][illegible][illegible]

Modelo de Gestión Empresas Consultoras: Proceso de Certificación en Concursos ADP

Con el cambio a un nuevo modelo con metodologías estandarizadas propias, surge la necesidad alinear desempeño de empresas proveedoras, instalando un proceso de formación y posterior certificación.



Modelo de Gestión Empresas Consultoras: Asignación y Evaluación



- Las empresas consultoras son evaluadas al término de su participación en cada proceso de selección.
- Se utiliza una pauta estructurada, que evalúa el desempeño en cada etapa del proceso.
- Al finalizar un período de asignación, se categorizan en base al promedio obtenido en las evaluaciones de todos los procesos en que han participado. Agrupándose en las siguientes categorías:

		Destacado	
		Adecuado	
		Con oportunidad de mejora	
		Insuficiente	

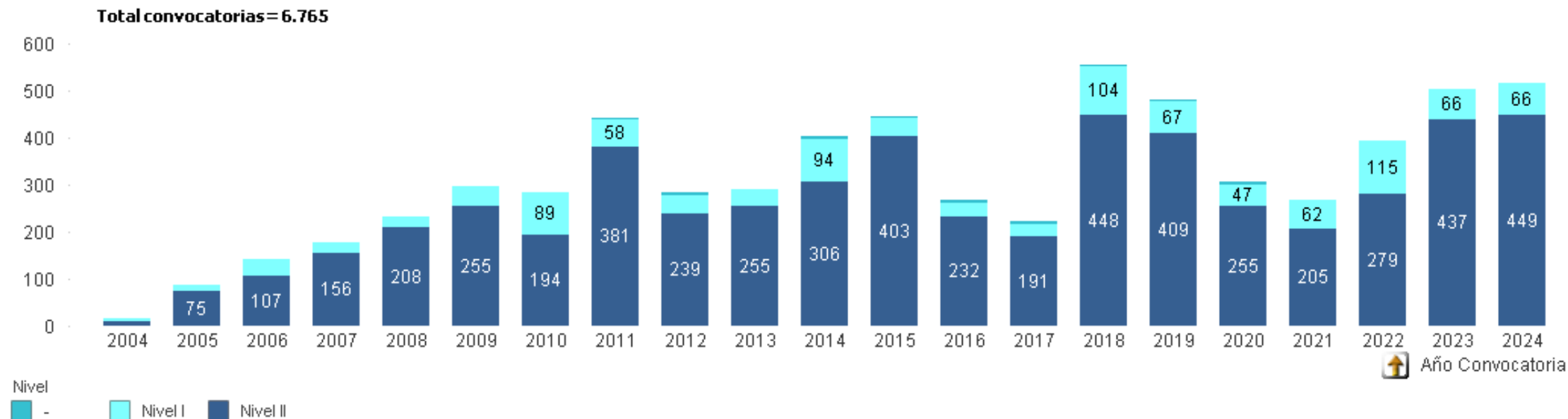
En el período siguiente la asignación se prioriza considerando:

- **Ranking de evaluación.**
- **Carga acumulada de trabajo.**

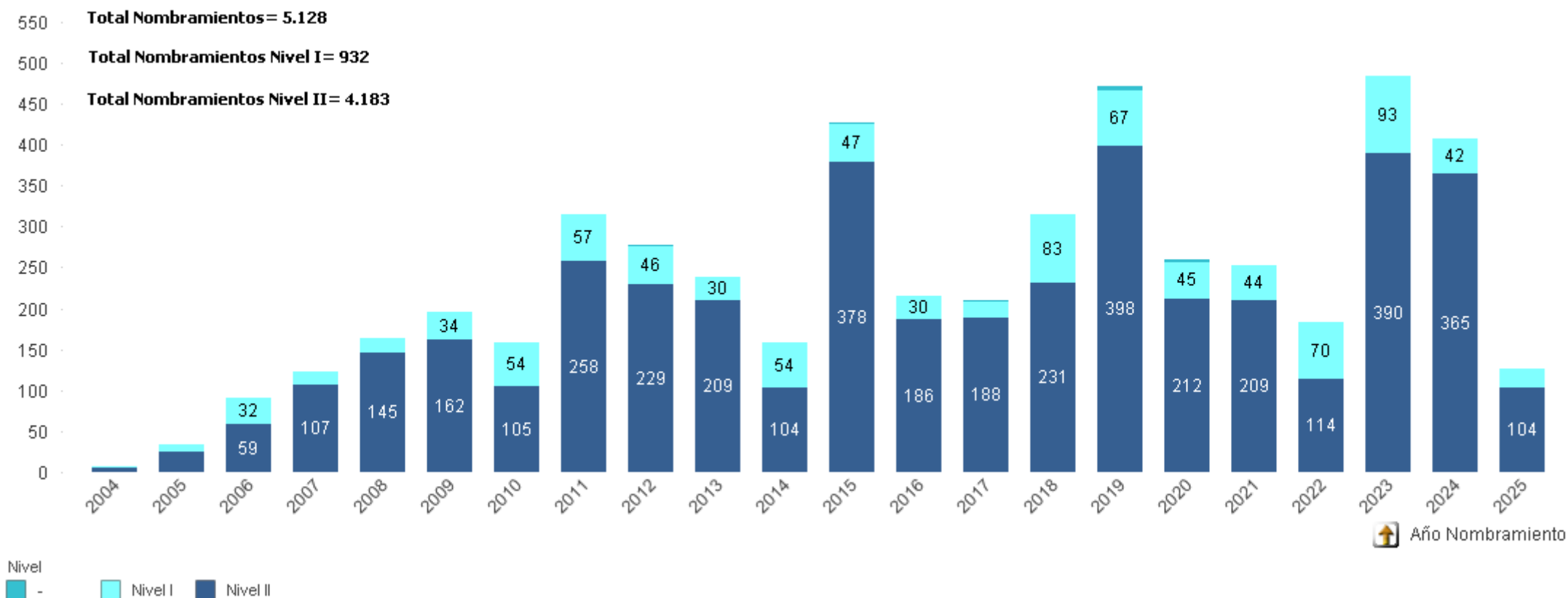
4. Sistema ADP en Cifras



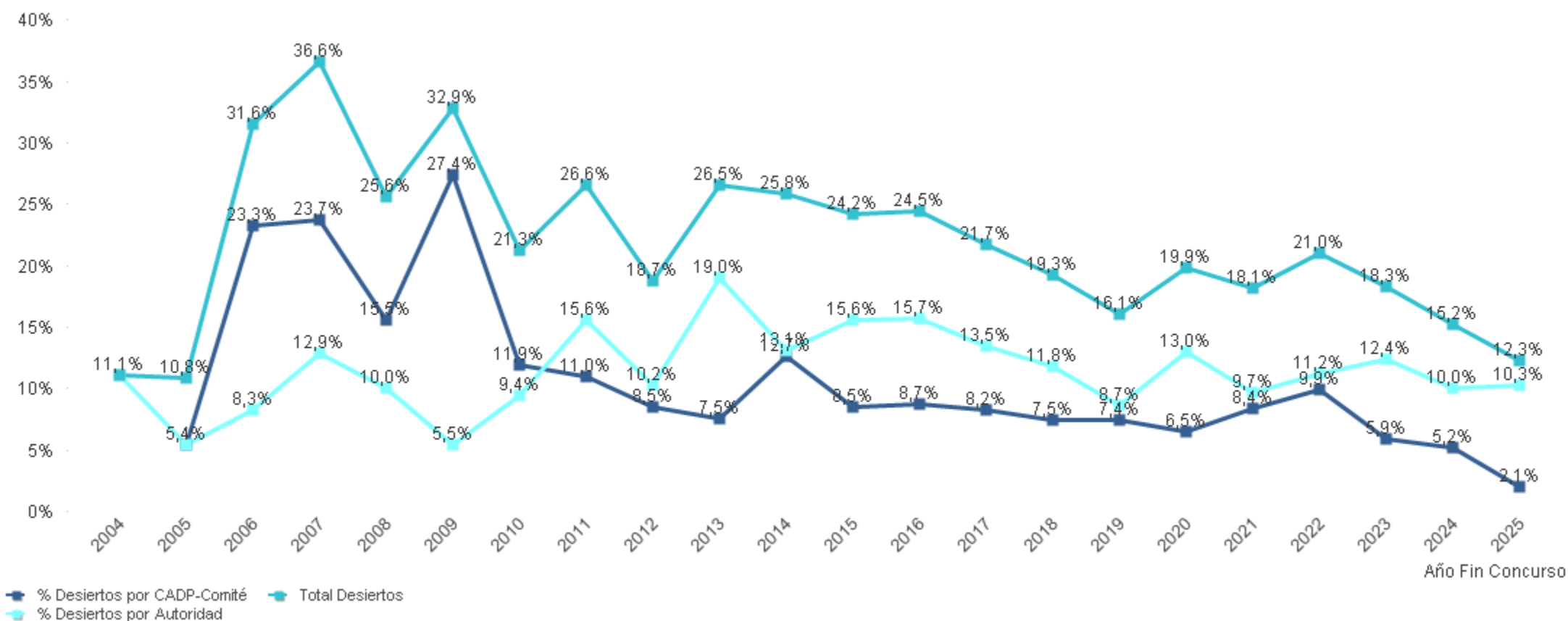
Publicaciones anuales



Nombramientos anuales

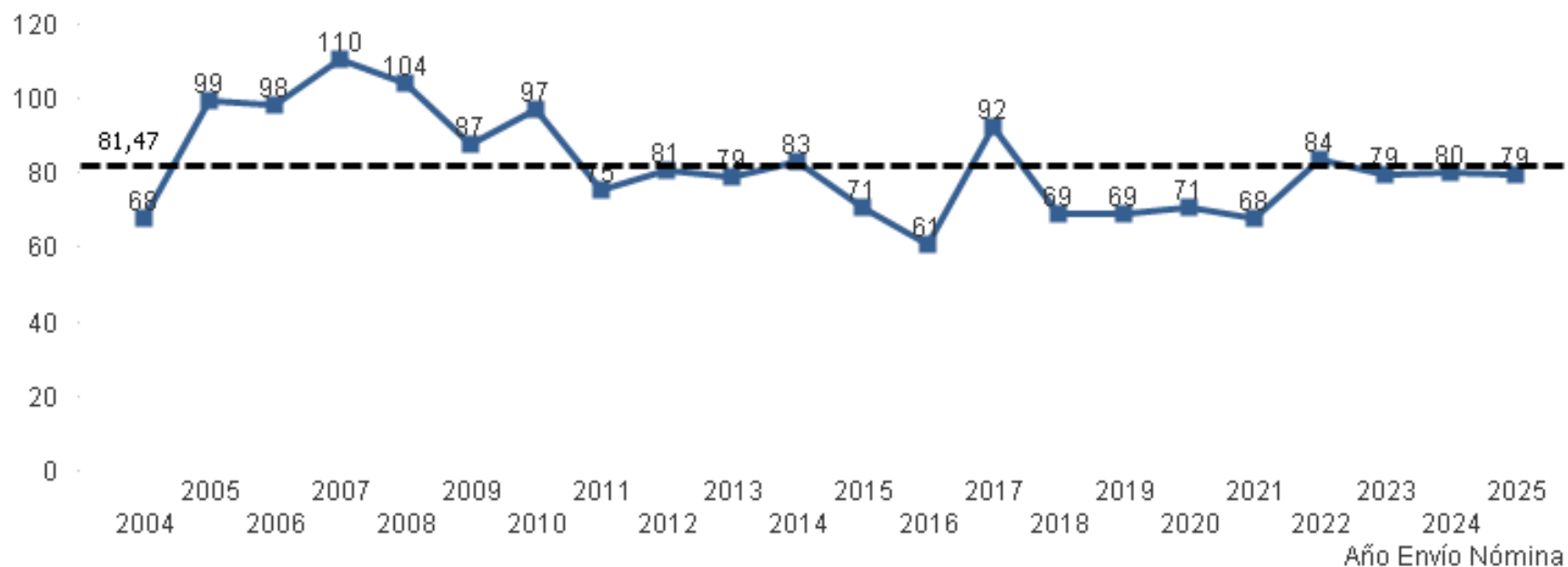


Concursos desiertos





Tiempo de los procesos: postulación hasta conformación de nómina

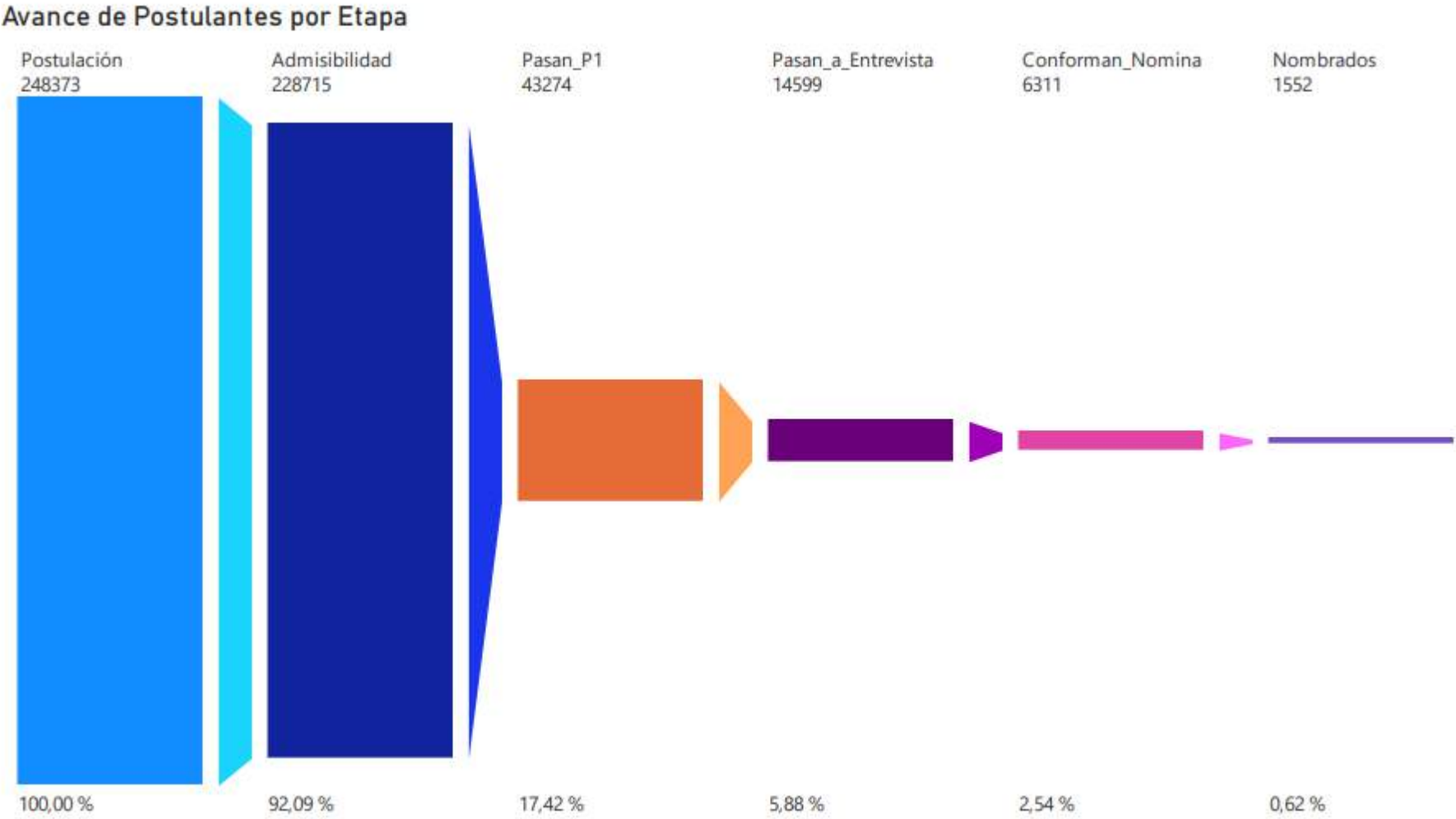


Avance de postulantes por etapa

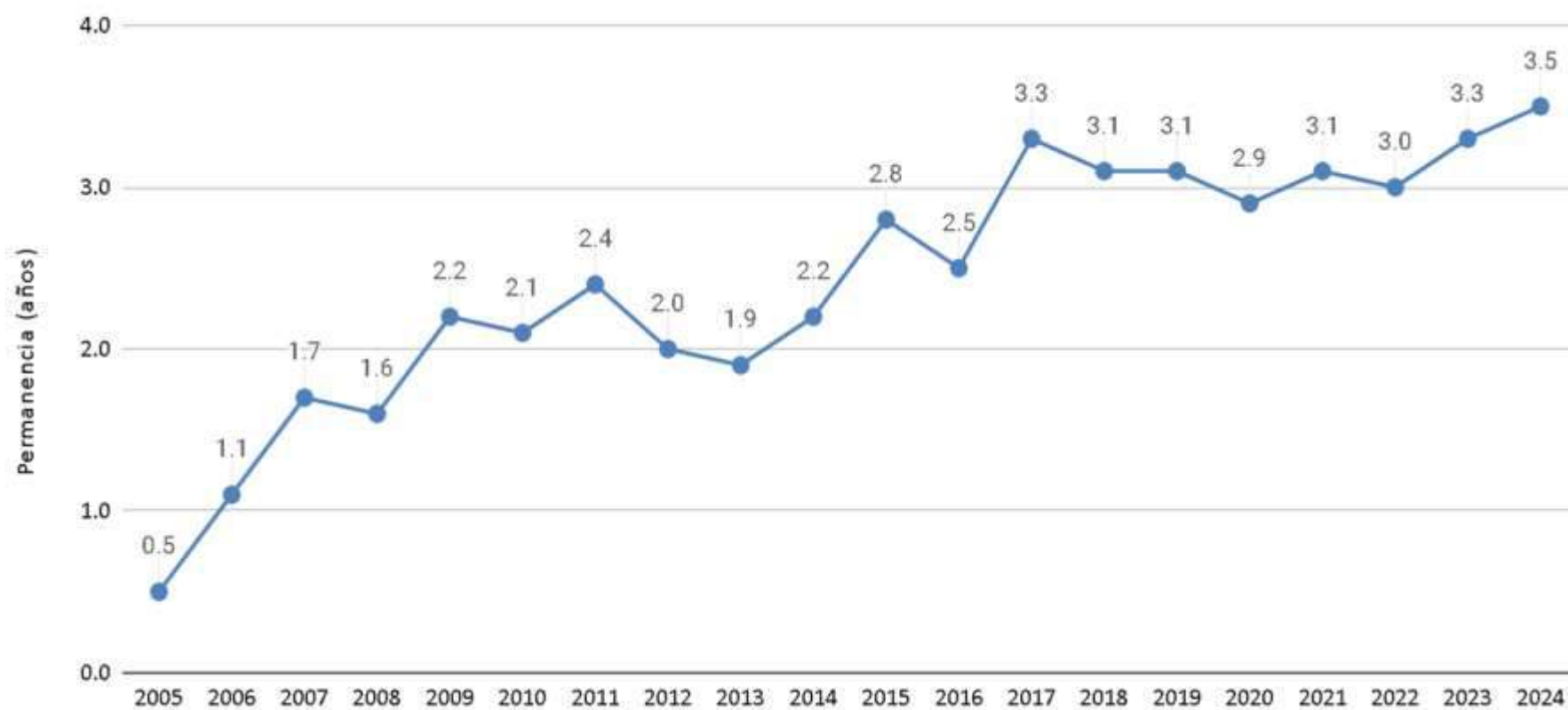


**Avance de
postulantes por
etapa de
concursos
adscritos**

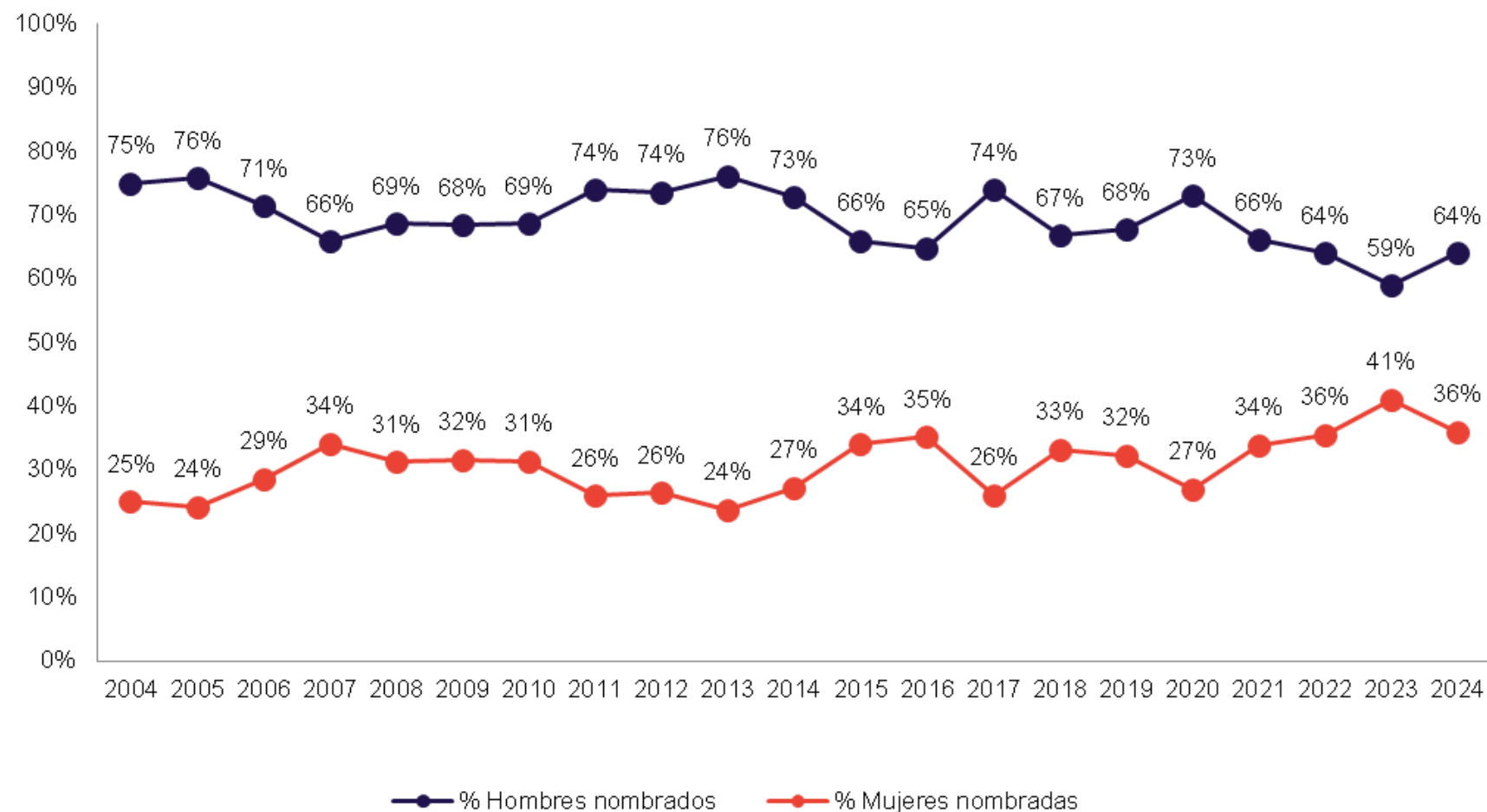
**Periodo 2022 a
2024**



Permanencia de ADPs en sus cargos



Nombramiento de mujeres



5. Aprendizajes

Principales Aprendizajes



- Énfasis en la **Gestión del Cambio**, como proceso sistemático de formación y acompañamiento para facilitar la adaptación de los distintos actores a los cambios introducidos en el modelo de selección y sus continuas mejoras.
- Enfoque basado en **evidencias** como eje central de un modelo evaluativo, en línea con actuales tendencias en selección de personas.
- El acercamiento hacia una mayor precisión en la evaluación, implica un proceso de **mejora continua**: evaluando la validez predictiva de los instrumentos e identificando los cambios en los contextos sociolaborales que demanden ajustes.
- Se debe fortalecer la validez predictiva, incorporando otras herramientas de apoyo a la entrevista de competencia, como inventario de personalidad o pruebas cognitivas.
- La estandarización en la ejecución del proceso de selección realizado por múltiples empresas consultoras externas disminuye los sesgos evaluativos e impacta positivamente al usuario.
- Impacto en la experiencia de candidatos/as que participan de los certámenes, centrándose en el “viaje del usuario/a”, con retroalimentación por etapa y directa en caso de que lo soliciten (fortalece fidelización).



Principales Aprendizajes

- Aun queda pendiente el fortalecimiento de la permanencia de los ADPs en sus cargos, ante la posibilidad de desvinculación por confianza. Generar un proceso legal que otorgue nuevas facultades al Servicio Civil para la gestión de postulantes y robustezca mecanismos que blinden al SADP de los cambios de administraciones gubernamentales.
- Relevancia de efectuar constante formación y acompañamiento a los distintos actores intervinientes, como por ejemplo, evaluadores externos, representantes de comité y equipo interno ADP.
- La evaluación es una parte del ciclo de vida de un ADP, por lo que resulta relevante implementar planes de acompañamiento y de formación continua, que faciliten el posicionamiento en el cargo.
- Como desafío está el diseño de un estudio de impacto de los altos directivos, que permita identificar si su desempeño ha sido el esperado en las dimensiones que fueron evaluadas en el proceso de selección, lo que permitiría fortalecer la selección como el proceso de acompañamiento.



www.serviciocivil.cl

