

## PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN

### ANALISTA DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

El presente documento comprende la pauta de evaluación que regulará el proceso de selección para proveer el cargo de **Analista de la Unidad de Formación y Promoción** de la **Dirección Promoción, Formación y Vinculación**, del Consejo para la Transparencia.

#### I. VACANTE A PROVEER

##### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- |   |   |   |
|---|---|---|
| a) Nombre del cargo                       | : | Analista de la Unidad de Formación y Promoción. |
| b) Unidad superior directa de dependencia | : | Dirección Promoción, Formación y Vinculación.   |
| c) N° de Vacantes                         | : | 1.  |
| d) Renta Bruta                            | : | \$1.550.000.- brutos.                           |
| e) Tipo de contrato                       | : | Contrato indefinido.                            |

##### 2. DESCRIPCIÓN FUNCIONAL DEL CARGO

**2.1 Objetivo del cargo:** Ejecutar programas y/o actividades de promoción, formación y transferencia de conocimientos y competencias a instituciones públicas y establecimientos educacionales en materias de competencia del Consejo para la Transparencia.

##### 2.2 Funciones y Competencias del Cargo:

FUNCIONES	TAREAS CRÍTICAS	
<b>Apoyar el diseño y ejecutar los programas y actividades de capacitación a desarrollar en distintos canales; evaluarlos y apoyar la mejora continua.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proponer contenidos y objetivos de aprendizaje a abordar en las actividades de capacitación y formación para cada público objetivo.</li> <li>Desarrollar y elaborar contenido en distintos formatos y canales.</li> <li>Apoyar el desarrollo y la ejecución de los programas de capacitación.</li> <li>Evaluar la transferencia de conocimiento proponiendo metodologías de evaluación e instrumentos.</li> <li>Evaluar y proponer ajustes de contenidos según los resultados obtenidos y necesidades detectadas en los públicos objetivos.</li> </ul>	
<b>Aportar e incorporar contenidos asociados a la función del CPLT en el curriculum nacional/ planes y programas de estudio de carreras universitarias, y desarrollar planes de formación y perfeccionamiento docente.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar y organizar las actividades de formación y perfeccionamiento a agentes educativos según la planificación.</li> <li>Apoyar el diseño y la actualización de recursos didácticos, físicos y a distancia referidos a Transparencia, Protección de Datos y Control Social.</li> <li>Apoyar la estrategia de incidencia institucional para la incorporación de contenidos del CPLT en instituciones que diseñan e implementan políticas educativas.</li> <li>Apoyar programas de promoción y difusión de contenidos asociados al que hacer del CPLT en la cultura escolar de los establecimientos educacionales de Chile.</li> </ul>	
<b>Apoyar la implementación y el seguimiento del Portal de Transparencia y otros modelos de gestión del CPLT en los organismos públicos, monitoreando y evaluando los resultados obtenidos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar y organizar actividades de implementación y seguimiento del portal y los modelos de gestión según la planificación y recursos disponibles.</li> <li>Recopilar información acerca de la implementación y seguimiento y proponer acciones de mejora continua Retroalimentar sobre los resultados y necesidades de ajustes a las contrapartes de cada organismo público.</li> </ul>	
Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

<p><b>Desarrollar e implementar acciones para promover buenas practicas que favorezcan los pilares de Gobierno Abierto en el ámbito municipal.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar acciones de promoción y formación relacionadas con los principios de Gobierno Abierto a nivel local.</li> <li>• Coordinar la transferencia de conocimientos a ciudadanos para favorecer la incidencia local, a través de procesos participativos. Identificar iniciativas locales y desarrollar un plan de intervención a través de la implementación de herramientas de participación.</li> <li>• Apoyar la promoción y divulgación de las experiencias locales, evaluar y favorecer la mejora continua.</li> </ul>
VALORES INSTITUCIONALES	COMPETENCIAS DEL CARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de Servicio.</li> <li>• Probidad.</li> <li>• Respeto.</li> <li>• Transparencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación a la eficiencia</li> <li>• Planificación y organización</li> <li>• Proactividad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Destreza social</li> <li>• Comunicación efectiva</li> </ul>

## II. REQUISITOS GENERALES PARA TRABAJAR EN EL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

Cumplimiento de las normas de probidad y las disposiciones del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en particular:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer el nivel educacional, título profesional y/o nivel de conocimientos suficientes para el desempeño de la función contratada, requisitos que se acreditarán mediante la exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos, de los cuales se dejará copia simple.
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por aplicación de una medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, circunstancia que se acreditará mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas contempladas en el artículo 210 del Código Penal.
- No tener vigente ni haber suscrito, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Consejo, o ser director, administrador, representante o socio titular del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad que haya hecho lo anterior.
- No tener litigios pendientes con el Consejo o ser director, administrador, representante o socio titular del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad que los tenga;
- No tener la calidad de cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Consejo, hasta el nivel equivalente a jefe de departamento, inclusive.
- No haber sido condenado por crimen o simple delito.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

### III. REQUISITOS EXCLUYENTES

**Estudios Académicos** : Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres, otorgado por (acreditable con certificado) universidades del Estado o reconocido por éste.

**Experiencia Laboral** : Experiencia profesional en los siguientes tres puntos:  
(acreditable con certificado(s) institucional(es))

- 2 años de experiencia desde la fecha de titulación.
- Un año de experiencia en diseño, planificación y/o implementación de programas pedagógicos o de capacitación.
- Experiencia en relatoría y/o docencia.

### IV. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA

1. **Este proceso de selección se adhiere a la Ley de Inclusión laboral**, por lo que se declara que los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.
2. **En caso de profesionales extranjeros:**
  - a) Cuyos títulos fueron otorgados por algún país en convenio con Chile, deben presentar su Título profesional reconocido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, con excepción de aquellos obtenidos en Argentina, Ecuador, España y Reino Unido, cuyo reconocimiento lo otorga el Ministerio de Educación.
  - b) En el caso de ser el título otorgado por países que no poseen un convenio actual con Chile, el título debe ser reconocido por la Universidad de Chile.
  - c) En el caso de Título de Abogado, se considerará aquel otorgado por la Excelentísima Corte Suprema de Chile.

### V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

En primera instancia, se realizará la **Verificación de Requisitos Excluyentes, por lo que aquellos postulantes que cumplan con dichos requisitos podrán avanzar a las etapas de evaluación de este proceso de selección**, en la medida que obtengan los mejores puntajes requeridos en cada etapa. No obstante, en cada etapa se especificará el número de postulantes requeridos para pasar a la etapa siguiente, cumpliendo con las demás especificaciones señaladas en el numeral VII.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

## VI. ETAPAS PROCESO DE POSTULACIÓN Y SELECCIÓN

Etapas	Descripción	Fechas
<b>Postulación</b>	<p>El Consejo publica el proceso de selección a través de Trabajando.com, informando a los postulantes la ubicación de las bases (Bases disponibles en <a href="http://www.consejotransparencia.cl">www.consejotransparencia.cl</a> sección "Trabaje con Nosotros").</p> <p>El proceso de selección se ejecutará a través de la plataforma de Trabajando.com, por lo que no se recibirán postulaciones mediante otra vía.</p> <p>En la postulación se deberán ingresar los siguientes documentos obligatorios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia simple de Título o certificado de título.</li> <li>- Copia simple de cédula nacional de identidad.</li> <li>- Copia de certificado(s) o documento(s) institucional(es) que acredite(n) el cumplimiento del tiempo laboral exigido, indicando fecha de inicio y término de los cargos desempeñados.</li> </ul>	<b>Del 24/02 al 06/03</b> (Hasta las 23:59 horas).
<b>Análisis Curricular</b>	<p>Se revisan las postulaciones recibidas a través de Trabajando.com.</p> <p>Será responsabilidad de los candidatos la completitud y veracidad de la información que presentan y se considerarán sólo aquellas postulaciones que contengan información suficiente para realizar la evaluación de admisibilidad; en caso contrario, no serán consideradas para etapas posteriores del proceso. El único Curriculum Vitae (CV) a revisar será el del formato de Trabajando.com, no se revisará CVs anexos en el portal.</p> <p>La Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas solicitará a quienes pasen a etapa siguiente, completar el Formulario de Declaración del Postulante, el cual deberá ser remitido a la Unidad solicitante previo a la etapa de Evaluación Técnica y/o Grupal en fecha indicada, para dar continuidad a la postulación en el proceso de selección.</p>	<b>Del 09/03 al 20/03</b>
<b>Evaluación Técnica y/o Grupal.</b>	<p>Los postulantes que cumplan con la verificación de requisitos excluyentes, y obtengan los 30 mejores puntajes en la etapa de análisis curricular, serán citados a través de correo electrónico a una Evaluación Técnica y/o grupal.</p> <p>Esta etapa se desarrollará por un experto en la temática con el fin de evaluar objetivamente los contenidos pertinentes a la materia.</p>	<b>Del 25/03 al 31/03</b>
<b>Apreciación Global Comisión</b>	<p>Los postulantes que cumplan con los requisitos considerados en la Evaluación Técnica y/o grupal, serán citados a una entrevista con la Comisión Evaluadora, la que estará integrada por la Directora General, la Directora de Estudios y la Jefa de la Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas, y eventualmente las personas que se requiera incorporar. Dicha comisión elaborará un Acta de Evaluación con las notas obtenidas por los postulantes y la decisión respecto del postulante pre-seleccionado.</p> <p>El candidato pre seleccionado será enviado a Evaluación Psicolaboral para conocer su ajuste al perfil del cargo en términos de competencias.</p>	<b>Del 06/04 al 09/04</b>

(\*) Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo para la Transparencia podrá modificar fechas y/o plazos contenidos en el cronograma; y/o suspender el proceso por razones de fuerza mayor. Los eventuales cambios serán informados en la página Web de la institución.

Los postulantes deben contar con disponibilidad para asistir a la realización de cada etapa, en la forma, fechas, horarios y lugares definidos para su ejecución.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

## VII. ESPECIFICACIÓN DE PUNTAJES DE APROBACIÓN DE CADA ETAPA DE SELECCIÓN

### ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR

Ámbito evaluado	Requisitos específicos (desde la fecha de titulación)	Puntajes	Puntaje de Aprobación Etapa
Análisis Curricular	<b>Requisito Excluyente:</b> Experiencia profesional en los siguientes tres puntos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 años de experiencia desde la fecha de titulación</li> <li>• Un año de experiencia en diseño, planificación y/o implementación de programas pedagógicos o de capacitación.</li> <li>• Experiencia en relatoría y/o docencia.</li> </ul> (Acreditar con certificado(s) intitucional(es)).	30	Puntaje Mínimo de aprobación 30 puntos
	<b>Deseables:</b> Título de Sociólogo, Psicólogo, Profesor, Trabajador Social, Antropólogo o Administrador Público (acreditable con certificado).	1	
	Experiencia en diseño curricular y/o evaluación de resultados de aprendizajes esperados (acreditar con certificado(s) intitucional(es)).	3	
	Experiencia en docencia en aula en contexto escolar (acreditar con certificado(s) intitucional(es)).	2	
	Experiencia de formación y/o capacitación de personas adultas (acreditar con certificado(s) intitucional(es)).	3	
	Magíster o diplomado en materias vinculadas a educación (acreditable con certificado).	2	

Se podrá seleccionar a los 30 postulantes que obtengan los mejores puntajes en esta etapa.

### ETAPA 2: EVALUACIÓN TÉCNICA Y/O GRUPAL

Ámbito evaluado	Requisitos específicos	Puntajes	Puntaje de Aprobación Etapa
Evaluación Técnica (requiere aprobar con nota igual o sobre 5,0)	Lugar del 1 al 5 con nota igual o superior a 5,0	30	Puntaje Mínimo de aprobación 20 puntos
	Lugar del 6 al 10 con nota igual o superior a 5,0.	20	
	Lugar del 11 hacia abajo o nota inferior a 5,0	0	

Se seleccionará por ranking a los 5 candidatos que obtengan las mejores notas de prueba. Si hubiera empate de notas, se seleccionará a todos los que obtengan la misma nota.

### ETAPA 3: APRECIACIÓN GLOBAL COMISIÓN EVALUADORA

Ámbito evaluado	Requisitos específicos	Puntaje de Aprobación Etapa
Entrevista Comisión Evaluadora	Será pre - seleccionado aquel postulante que obtenga la nota superior en esta entrevista.	Nota igual o superior a 5,5

La comisión pre-seleccionará al candidato, que obtenga la mayor nota en esta etapa, siempre y cuando ésta sea igual o mayor a 5.5. El candidato será citado a una evaluación psicolaboral, mediante la cual se medirá su nivel de ajuste a las competencias del perfil de cargo. En caso de que obtenga como resultado:

- Entre un 100% y un 80% de ajuste: será calificado como *recomendable* y será seleccionado para ocupar el cargo vacante.
- Entre un 79% y un 70% de ajuste: será calificado como *recomendable con observaciones*. Este resultado será evaluado por la comisión evaluadora la que definirá, en caso de que la brecha obtenida por el postulante pueda ser cubierta en el corto plazo para desempeñarse adecuadamente, seleccionar al candidato, o, en caso contrario, desestimar su selección.
- Un ajuste inferior al 70%, será calificado como *no recomendable* y no podrá ser seleccionado.

En caso de que el postulante no sea recomendado, o la comisión evaluadora no acepte la brecha de ajuste a competencias del perfil, podrá ser citado a evaluación psicolaboral, aquel postulante que haya obtenido en esta etapa la nota siguiente más alta, siempre que su nota sea igual o superior a 5,5, y así sucesivamente de ser necesario.

En el evento que ninguno de los 5 candidatos logre obtener la nota mínima de aprobación, la comisión evaluadora podrá entrevistar a aquellos candidatos que cumplan con el puntaje mínimo exigido en la Etapa 2, respetando el ranking de dicha etapa.

**PUNTAJE MÍNIMO (suma puntajes obtenidos Etapas 1 y 2)**

**50 puntos**

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

## VIII. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO

- El puntaje final de presentación de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes parciales obtenidos en las etapas 1 y 2.
- Para ser considerado postulante idóneo deberá obtener, al menos, el puntaje mínimo de aprobación señalado en la tabla, en columna “Puntaje de Aprobación Etapa”, de lo contrario, no continuará dentro del proceso.
- Tanto los postulantes que cumplan como aquellos que no cumplan con los puntajes mínimos de aprobación en las etapas 1, 2 y 3, serán informados por la Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas vía correo electrónico de los resultados al término de cada etapa.

## IX. SOBRE PROPUESTA DE NÓMINA, SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

- La Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas entregará a la Comisión Evaluadora, la nómina de postulantes que cumplen con el puntaje mínimo solicitado en las etapas de Análisis Curricular y Evaluación Técnica.
- El proceso de selección finalizará con la designación del ganador por la Comisión Evaluadora, decisión que quedará en constancia a través de un acta. Se notificará por correo electrónico al ganador y a los otros postulantes que no quedaron seleccionados.
- El proceso de selección será declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo de aprobación definido en la pauta del proceso de selección, o habiendo sido preseleccionados, o éste no haya obtenido el porcentaje mínimo de ajuste al perfil del cargo en la entrevista psicolaboral. En este caso, el Consejo informará la decisión a los postulantes de la etapa final y podrá iniciar un nuevo proceso de selección.
- En caso que el postulante seleccionado desista de ingresar al Consejo para la Transparencia o bien se genere una nueva vacante del cargo durante el transcurso del proceso de selección o incluso 1 año posterior a la publicación de éste, podrá ser convocado aquel o aquellos postulante(s) que haya(n) obtenido la nota siguiente más alta en la etapa 3 “Apreciación Global Comisión Evaluadora”, siempre que ésta sea igual o superior a 5,5, y obtenga en la evaluación psicolaboral, el porcentaje de ajuste requerido para el cargo y que sea aprobado por la comisión evaluadora.
- En la etapa 3 “Apreciación Global Comisión Evaluadora”, a efecto de identificar posibles conflictos de interés, tanto los integrantes de la comisión evaluadora como los postulantes, deberán realizar una declaración enmarcada en los artículos N°12 de la Ley 19.880 y N°64 del D.F.L. N°1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la de la Ley N°18.575.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General