

APRUEBA PAUTAS, PONDERACIÓN Y FACTORES CONCURSO PÚBLICO.

DECRETO EXENTO N° 12 /2021.

RECOLETA, 05 ENE. 2021

VISTOS:

1.- La designación del Comité de Selección encargado de preparar y realizar el Concurso Público, aprobado por Decreto Exento N°1492 de fecha 26.11.2020.

2.- Que el Comité de Selección ha elaborado las pautas de evaluación y ponderación de los factores a considerar, conforme a las bases establecidos por esta autoridad, según consta en acta de fecha 21.12.2020 y,

3.- El Decreto Exento N° 2906 de fecha 29/11/2018 que Aprueba Reglamento de Concurso Público para los Cargos Vacantes de la Planta Municipal.

TENIENDO PRESENTE:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales el D.F.L. N° 4 – 19280 publicado EL 23.05.94, y en uso de las facultades que me confiere la Ley N° 18.695. Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores, con esta fecha dicto el siguiente decreto.

DECRETO:

1.- **APRUEBESE**, los factores y ponderación que utilizará el Comité de Selección, para las evaluaciones de los postulantes al Concurso Público, como a continuación se indica:

CARGO DIRECTIVO D.A.F.

1.- ANTECEDENTES CURRICULARES

50% DE LA NOTA FINAL

SUBFACTORES ANTECEDENTES CURRICULARES

1.1 ESTUDIOS, CURSOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

50% DEL FACTOR

En primera instancia se asignará un 80% de la ponderación determinada para este subfactor, para aquellos postulantes que cumplan con él o los requisitos formales que se solicita para postular.

Se asignará un 20% de la ponderación determinada para este subfactor, para aquellos postulantes que presenten los siguientes estudios, cursos de formación y capacitación, de acuerdo a lo siguiente:

| Ponderación de Subfactor | Nota |
|---|-------------|
| Capacitación Universidad Reconocida por el Estado, y dentro de su área profesional. | 7,0 |
| Otras Capacitaciones | 5,0 |
| Aquellos postulantes que no presenten Capacitación, Cursos de Formación | 4,0 |



1.2 EXPERIENCIA LABORAL

50% DEL FACTOR

SE MEDIRÁ Y PONDERARÁ DE LA SIGUIENTE FORMA:

a.- Experiencia en el sector municipal o público:

Se asignará ponderación de acuerdo a los años de experiencia en el sector municipal o público, obteniendo como nota máxima un 7,0 y como nota mínima un 4,0, lo cual equivaldrá a un 70% del subfactor experiencia laboral, según la siguiente escala.

| | Nota |
|--------------|------|
| 0 años | 4,0 |
| 1 año | 5,0 |
| 2 años | 5,5 |
| 3 a 4 años | 6,0 |
| 5 a 6 años | 6,5 |
| 7 o más años | 7,0 |

b.- Experiencia en el sector privado:

Se asignará ponderación de acuerdo a los años de experiencia en el sector privado, obteniendo como nota máxima un 7,0 y como nota mínima un 4,0, lo cual equivaldrá a un 30% del subfactor experiencia laboral, ya que el servicio requiere con preferencia profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares con experiencia en sector municipal o público, según la siguiente escala.

| | Nota |
|--------------|------|
| 0 años | 4,0 |
| 1 año | 5,0 |
| 2 años | 5,5 |
| 3 a 4 años | 6,0 |
| 5 a 6 años | 6,5 |
| 7 o más años | 7,0 |

2.- ENTREVISTA

50% DE LA NOTA FINAL

Se calificará con una sola nota en escala de 1,0 (uno) a 7,0 (siete) con un decimal como máximo y se consideran los siguientes aspectos. Para cada aspecto para obtener la nota por la entrevista tendrán los siguientes porcentajes:

- Presentación Personal 10%
- Apreciación de la función municipal 30%
- Cultura General 20%
- Aptitudes específicas para desempeñar la función 40%

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS GENERALES Y ESPECÍFICOS:

Sólo para aquellos postulantes preseleccionados que cumplan requisitos exigidos. Se calificará con una sola nota en escala de 10 (diez) puntos a 70 (setenta) puntos y se consideran idóneos para continuar con el proceso de evaluación psicolaboral, aquellos postulantes que obtengan a lo menos 50 (cincuenta) puntos.

EVALUACIÓN PSICOLABORAL:

Sólo para aquellos postulantes preseleccionados, que hayan obtenido un puntaje mínimo de 50 puntos de 70 en prueba de conocimientos generales y específicos. Serán citados vía correo electrónico -el que debe venir incorporado en el currículum vitae- indicando día y hora.



ENTREVISTAS:

Sólo para aquellos postulantes preseleccionados, que hayan sido evaluados como aptos para el puesto en informe psicolaboral.

2.- La nota final del postulante por cada evaluador, se obtendrá de la sumatoria de ambos factores, debidamente ponderados, con un máximo de dos decimales, el cual se ajustará conforme al criterio general de aproximación matemática.

3.- La nota final de cada postulante, se obtendrá por el promedio aritmético de la nota final de cada evaluador, con un máximo de dos decimales.

En caso de existir más de 3 postulantes con igual evaluación, el Comité de Selección deberá determinar quiénes integraran la terna, conforme a un procedimiento objetivo.

4.- El Comité de Selección, propondrá al Sr. Alcalde los nombres de los candidatos que hubieron obtenido los mejores puntajes, con un máximo de 3, respecto de cada cargo a proveer.

5.- El Comité de Selección, determinará internamente, según los plazos ya establecidos en las bases del Concurso Público, los demás aspectos referidos a: horarios de funcionamiento, días, formatos, confección de actas y otros, necesarios para efectuar este proceso.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, TRANSCRÍBASE Y hecho ARCHÍVESE.

FDO. DANIEL JADUE JADUE, ALCALDE, LUISA ESPINOZA SAN MARTÍN,
SECRETARIA MUNICIPAL.

LO QUE TRANSCRIBO CONFORME A SU ORIGINAL.



Luisa Espinoza San Martín
LUIZA ESPINOZA SAN MARTÍN
SECRETARIA MUNICIPAL

~~AJD/PGC~~
Trascrito a:
Administración Municipal
Secretaria Municipal
D.A.F.
Control
Depto. Recursos Humanos
Central de Documentación

