

## **APRUEBA PAUTA DE EVALUACIÓN PARA EL CONCURSO DE INGRESO A LA CONTRATA DEL SERVICIO LOCAL DE VALPARAÍSO.**

---

### **RESOLUCION EXENTA N ° 29**

Valparaíso, 14 de septiembre del 2020

#### **i. VISTOS**

Lo dispuesto en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en la Ley N°18.956, que reestructura el Ministerio de Educación Pública; en la Ley N°21.040, que crea el Sistema de Educación Pública; en el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto con Fuerza de Ley N°1- 19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de La Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de bases generales de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N°66, de 2018, del Ministerio de Educación, que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso que comprende las comunas de Valparaíso y Juan Fernández, y otras materias que indica; en el Decreto N°74, de 2018, del Ministerio de Educación que fija denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación con las fechas en que iniciarán funciones los Servicios Locales de Educación Pública que indica; en el Decreto N°69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; en la Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba las normas de aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas; en la Resolución Exenta N°9, de 2020, que determina la estructura interna, denominaciones y funciones de las unidades del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso; en la Resolución N° 6 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón de las materias de personal que indican.

#### **ii. CONSIDERANDO.**

1. Que, los Servicio Locales de Educación Pública creados en virtud de la referida Ley, tienen por objetivo proveer el servicio educacional a través de los establecimientos educacionales de su dependencia debiendo orientar su accionar conforme a los principios de la educación pública;
2. Que, mediante el Decreto N°74, de 2018, del Ministerio de Educación, se determinó el ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso, que abarca las comunas de Valparaíso y Juan Fernández y mediante el Decreto con Fuerza de Ley N° 66, de 2018, del Ministerio de Educación, se fijó la planta de personal del Servicio Local;
3. Que, en razón de lo establecido en la Resolución N° 1, de 2007, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, corresponde dictar el presente acto administrativo que sancione las referidas pautas de evaluación;

#### **iii. RESUELVE.**

Primero. **APRÚEBASE** las siguientes Pautas de Evaluación para el ingreso a la contrata del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso:



## PAUTA PARA PROCESO DE SELECCIÓN DE CONTRATA DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALPARAÍSO

El presente documento comprende las pautas pertinentes para el proceso de selección de contrata respecto a **13 vacantes** del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso (SLEP).

### 1. Vacantes a Proveer.

#### Tabla de identificación de cargos de Contrata.

Denominación del Cargo	Área Desempeño	Estamento	Calidad Contractual	Grado	Vacante
Administrador de Finanzas	U. Administración y Finanzas	Administrativo	Contrata	Grado 15	1
Administrativo de Apoyo Técnico Pedagógico	U. Apoyo Técnico Pedagógico	Administrativo	Contrata	Grado 15	1
Oficina de partes	Gabinete	Administrativo	Contrata	Grado 16	1
Administrativo Atención Ciudadana	U. Vinculación y Gestión Territorial	Administrativo	Contrata	Grado 15	1
Profesional de Compras	U. Administración y Finanzas	Profesional	Contrata	Grado 12	1
Profesional de Finanzas	U. Administración y Finanzas	Profesional	Contrata	Grado 12	1
Profesional de Informática	U. Administración y Finanzas	Profesional	Contrata	Grado 13	1
Profesional de MGPI	U. Administración y Finanzas	Profesional	Contrata	Grado 13	1
Encargado de Auditoria	Gabinete	Profesional	Contrata	Grado 8	1
Encargado de Remuneraciones	U. Gestión de Personas y Desarrollo de Personas	Profesional	Contrata	Grado 9	1
Profesional de Transparencia y Participación Ciudadana	U. Vinculación y Gestión Territorial	Profesional	Contrata	Grado 12	1
Profesional de Infraestructura y Equipamiento	U. Planificación y Control de Gestión	Profesional	Contrata	Grado 10	1
Técnico de Finanzas	U. Administración y Finanzas	Técnico	Contrata	Grado 15	1

#### 1.1 Competencias de Cargo de Contrata

Competencia	Descripción
<b>Adaptabilidad y Aprendizaje</b>	Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente frente a una variedad de situaciones diferentes a las rutinas habituales y que a partir de ellas se generan aprendizajes nuevos que facilitan el poder identificar modelos y conexiones entre situaciones y aspectos claves o subyacentes en asuntos completos.
<b>Orientación al Servicio</b>	Mantiene actualizado el conocimiento de su área. Utiliza habilidades y conocimientos técnicos en la aplicación de la excelencia profesional para proporcionar un servicio eficaz, eficiente, de altos estándares orientado a las personas, el bien común y la promoción y fortalecimiento de la educación pública.
<b>Apego a Normas y Procedimientos</b>	Respetar las políticas organizacionales, comprendiendo la importancia de seguir los procedimientos para el correcto logro de los resultados, es la habilidad y deseo para alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, de actuar de manera que promuevan las metas y necesidades organizacionales.
<b>Trabajo colaborativo en Red</b>	Habilidad para colaborar, apoyar e integrar a otros actores y equipos de trabajo vinculados al SLEP, facilitando el cumplimiento de los objetivos del Servicio.



## 2. SISTEMA DE REMUNERACIONES.

El personal de contrata del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso se regirá en materia de remuneraciones por las normas del Decreto Ley N°249, de 1973, que Fija Escala Única de Sueldos para el Personal que señala y sus respectivas actualizaciones.

## 3. REQUISITOS DE POSTULACIÓN.

### **Requisitos Generales de Postulación e Inhabilidades.**

Los postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 12 del Estatuto Administrativo, esto es:

- a) Ser ciudadano.
- b) Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

Asimismo, los postulantes no podrán estar afectos a alguna de las inhabilidades e incompatibilidades previstas en los artículos 54 y 56 del D.F.L. N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c) Ser director administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- d) Ser cónyuge, hijo adoptado, o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- e) Hallarse condenado por crimen o simple delito.

Todos los funcionarios tendrán derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración del Estado, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley.

Estas actividades deberán desarrollarse siempre fuera de la jornada de trabajo y con recursos privados. Son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada.

Del mismo modo son incompatibles las actividades de las exautoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones.



#### 4. Requisitos Específicos de Postulación.

Dado que los cargos de contrata se asimilan, a los cargos de planta. Es que debe estarse a lo señalado en el D.F.L. N°66 de 2018, del Ministerio de Educación, que fija la planta del SLEP Valparaíso.

##### **4.1 Contrata Profesional.**

Grados 8° y 9° EUS, alternativamente:

- i) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 2 años, o
- ii) 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 títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 3 años.

Grados 10° y 12° EUS, alternativamente:

- i) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 1 año, o
- ii) 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 títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 2 años.

Grados 13° EUS:

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 títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente.

##### **4.2 Contrata Técnicos.**

Grados 15° EUS:

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como técnico no inferior a 1 año, o
- ii) Título de Técnico de Nivel Medio otorgado por un establecimiento de educación técnico profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como técnico no inferior a 2 años.

##### **4.3 Contrata Administrativos.**

Grados 15° y 16° EUS:

Licencia de Educación Media o equivalente y acreditar experiencia laboral no inferior a 3 años.

#### 5. Admisibilidad de Postulaciones Recibidas.

En esta instancia, se procederá a evaluar si las personas que enviaron sus postulaciones cumplen con los requisitos indicados en estas pautas. Es decir, se determinará quienes han realizado una adecuada postulación, cumpliendo con adjuntar los documentos solicitados y en la forma requerida.

Por esta razón, los postulantes que no dieran cumplimiento a lo requerido al enviar sus antecedentes no podrán ser incorporados al proceso de Reclutamiento y Selección.

Será facultad de la Comisión de Selección validar la postulación de los/las candidatos/as, determinando si cumplen o no con los requisitos obligatorios solicitados.



## 6. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR.

Etapa I: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación", factor que se compone de los siguientes subfactores:

Para la Contrata Profesional

- Educación Formal.
- Estudios de Especialización.
- Capacitación y perfeccionamiento realizado.

Para la contrata Técnica, Administrativa y Auxiliar

- Educación Formal.
- Capacitación y Perfeccionamiento realizado.

Etapa II: Factor "Experiencia Laboral", que se compone del siguiente subfactor:

- Experiencia laboral en el área de desempeño.

Etapa III: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función", que se compone del siguiente subfactor:

- Evaluación Adecuación Psicolaboral para el cargo (entrevista podrá ser realizada por Consultora de forma presencial o por videoconferencia).

Etapa IV: Factor "Apreciación Global del Candidato" ", que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de evaluación de aptitudes por el Comité de Selección. La entrevista podrá realizarse mediante videoconferencia en caso de ser necesario, si las condiciones sanitarias no permitan lo contrario.

## 7. CRITERIOS DE SELECCIÓN

La evaluación de los factores se llevará a cabo de forma independiente y sucesiva cada una, para determinar si los/as postulantes avanzan a la siguiente fase respectiva. Los factores se evaluarán de acuerdo con el orden y ponderación que para cada caso se indica, siendo sumativos en cada etapa. El proceso de selección contempla un total de 3 fases para determinar la terna de los/as mejores postulantes, de acuerdo a los puntajes obtenidos, la cual será presentada al Director del Servicio Local de Educación de Valparaíso siendo esta la autoridad responsable de determinar la persona que será seleccionada para el cargo.

Si en las etapas se produjeran empates en puntaje, se utilizará como criterio de desempate:

- a. En primer lugar, el tiempo de experiencia laboral específica del candidato o de la candidata. Es decir, si más del número de personas (que se han definido anteriormente) obtienen un mismo puntaje (para pasar a una determinada fase), se priorizarán a los y las postulantes que posean mayor tiempo (años y meses) de experiencia laboral requerida para el cargo.
- b. Si este criterio no fuese suficiente, en segundo lugar, se dirimirá por la cantidad de horas de capacitación atingentes al cargo.
- c. En tercer lugar, de persistir el empate, la Comisión de Selección determinará quien accederá.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad, que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, a fin de adaptar estos instrumentos y garantizar la no discriminación por esta causa.

Las personas que no asistan a alguna citación realizada para las distintas etapas, sin justificación ni excusas correspondientes, quedarán indefectiblemente fuera del proceso.

- PRIMERA FASE: Evaluación de Antecedentes Curriculares (20%) y Experiencia Laboral (35%)

Para aprobar esta fase, los/as postulantes serán calificados de acuerdo a su formación y experiencia, según los descriptores de cargo.

Como resultado de ésta, se seleccionará un máximo de 10 postulantes, se seleccionará a un máximo de 10 postulantes, ordenados de acuerdo con el resultado de las evaluaciones, para continuar con la fase de Evaluación por psicolaboral por competencias.

- SEGUNDA FASE: Evaluación Psicolaboral por competencias (20%)

En esta fase, se evaluará la adecuación de los/as candidatos/as que conforman la nómina



seleccionada en la fase anterior, respecto del nivel de competencias, adecuación Psicolaboral y compromiso con la función pública requerida para la ocupación del cargo.

El proceso de Evaluación Psicolaboral se llevará a cabo vía video conferencia, dada la situación actual de pandemia. Se considerará que los/as postulantes al cargo, al presentar sus antecedentes al proceso, se encuentran en conocimiento de este punto y asumen tener una señal de internet idónea para poder llevar a cabo la entrevista.

Los resultados obtenidos por los/as candidatos/as según esta evaluación, será: Recomendable, Recomendable con Observaciones y No recomendable.

- TERCERA FASE: Entrevista de Valoración Global y Definición de la Terna (25%)

La fase de entrevista de evaluación de aptitudes consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por la Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar la adecuación a las áreas de desempeño, de acuerdo al perfil de selección.

- SELECCIÓN FINAL:

Al finalizar el proceso de selección, se confeccionará un ranking con los postulantes que obtengan los tres mejores primeros puntajes sobre el mínimo, los que serán entregados al Director Ejecutivo para su elección. Sin perjuicio, que él tiene la facultad de poder entrevistar a los mejores candidatos antes de la selección final.

## 8. CONDICIONES DEL CONCURSO.

La evaluación, se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, con excepción de la Etapa I y II, que se evaluarán de forma simultánea. El resultado final será la sumatoria de los puntajes obtenidos, cada etapa es excluyente, si el postulante no cumple con lo solicitado como admisible para alguna etapa (no entregar algún documento solicitado en las bases o no asiste a las entrevistas citadas como parte del proceso), quedará clasificado como candidato no apto y no podrá seguir concursando por los cargos que postuló en el concurso cerrado.

El concurso sólo podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos. Se entiende que existe tal circunstancia, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso respecto de cada cargo a proveer.

## 9. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Las pautas de contratación para los cargos de contrata serán difundidas tanto en Empleos Públicos. Siendo el único lugar válida para postular [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

Las Pautas se encontrarán disponibles en el portal [www.empleospublico.cl](http://www.empleospublico.cl) a

### 8.1. Fecha y lugar de recepción de postulaciones.

Para postular, los interesados que reúnan los requisitos podrán hacerlo desde el primer día desde la publicación en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

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 los postulantes que se presenten en este concurso.

### 8.2. Antecedentes Requeridos para la postulación.

Para formalizar la postulación y participar en el proceso de selección, los interesados deberán presentar la siguiente documentación:

- 1) Currículum propio
- 2) Copia simple de certificado de título profesional, técnico o de licencia de enseñanza media, según el cargo de postulación.
- 3) Copia de certificado de situación militar al día otorgado por Dirección General de Movilización Nacional (si corresponde).
- 4) Copia de certificado que acredite estudios de postgrados, postítulos o diplomados en caso de que se cuente con éstos, en el caso de los cargos del escalafón profesional. Pertinente al cargo a postular.
- 5) Certificado de capacitaciones pertinentes, el que se deberán acompañar documentos que acrediten horas de capacitación, o un certificado de Recursos Humanos o del encargado de capacitación. \*En caso de no acreditar horas no será considerado\*



Sin perjuicio, de los demás antecedentes que se requieran mediante la página [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

### 8.3. Formalidades de presentación de antecedentes.

La recepción de postulaciones será mediante la plataforma de [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados. No serán considerados documentos presentados fuera del plazo, a menos que el comité de selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.

## 10. PROCESO DE SELECCIÓN.

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales y generales detallados previamente. Además de los requisitos legales y generales, el postulante deberá cumplir con los requisitos específicos de acuerdo con el cargo, por lo que un postulante podrá acceder a la fase de evaluación sólo en aquellos cargos que cumple los requisitos específicos.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, con excepción de la etapa I y II, que serán evaluadas de forma simultánea, indicándose en cada factor el puntaje mínimo de aprobación. Para pasar a la etapa III, se debe cumplir con el puntaje mínimo tanto de la etapa I como de la etapa II, mientras que para pasar a la etapa IV, se debe cumplir con el puntaje mínimo de la etapa III.

La entrevista de evaluación de aptitudes deberá ser aplicada en el marco de los siguientes principios:

- **No discriminación arbitraria:** que se traduce en no incurrir en exclusiones o preferencias basadas en motivos diferentes de los méritos, calificaciones, competencias y aptitudes exigidas para el desempeño del cargo. De esta manera se prohíbe la discriminación por motivos de género, etnia, religión, edad, raza, origen social, estado civil, opinión política, militancia, preferencia/orientación sexual, residencia y/o cualquier característica o condición que posea el candidato a un empleo público.
- **Participación igualitaria:** implica que todos los candidatos a un cargo participen en el proceso de selección conforme a procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones. Así, por ejemplo, las entrevistas que se realizan en las distintas etapas cuentan con una pauta aplicable a todos los candidatos y cuya duración debe ser similar para todos ellos.
- **Confidencialidad:** conlleva mantener en reserva la identidad de cada candidato, sus puntajes e informe de evaluación.
- **Mérito:** es una variable ordenadora del proceso de selección y es garantizado mediante un proceso técnico de evaluación integral de los candidatos.

## 11. Determinación del Postulante que ocupará el cargo vacante

Una vez finalizado el proceso de selección respectivo, la Comisión de Selección propondrá a la autoridad facultada para adoptar la decisión final, un listado de elegible con los más altos puntajes finales de idoneidad del proceso, con un mínimo de tres postulantes, si lo hubiera y un máximo de cinco candidatos para la vacante a proveer. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección.

En caso de producirse un empate, los cinco más altos puntajes que se obtengan en las etapas recién mencionada, pasarán a la etapa de entrevista individual de valoración global del postulante; en caso de que exista empate de puntaje entre el lugar cinco y posteriores, todos pasarán a dicha evaluación.

## 12. COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, estará conformado por el Director Ejecutivo del Servicio Local o su representante; jefatura directa y/u otra jefatura que interactúen directamente en el cargo o representante; y, representante del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

El comité entrevistará a cada uno de los postulantes que llegaron a la tercera fase, y se les asignará una nota, mediante una pauta previamente establecida. No se descarta realizar una assessment, (Entrevista Grupal).

El Comité de Selección, deberá extender un acta del concurso, que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de cada candidato respecto a los factores que fueron utilizados. El acta deberá contener la información necesaria para que cada participante del concurso



pueda verificar el cumplimiento cabal de las pautas y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

Para tales efectos, el postulante es responsable de entregar una dirección correcta y un correo electrónico vigente, adecuadamente registrado con la capacidad para recibir información.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 49 del Decreto N°69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, los representantes designados para el Comité de Selección deberán tener un nivel jerárquico superior al de las vacantes a proveer.

### 13. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO.

El puntaje final de cada postulante corresponderá al puntaje obtenido en la etapa, cuando sólo tenga un subfactor y a la sumatoria de los puntajes parciales obtenidos en cada etapa, cuando exista uno o más subfactores. El puntaje se ponderará de acuerdo con lo siguiente:

**(Puntaje obtenido en la etapa x Porcentaje de ponderación del factor) = Puntaje ponderado por etapa**

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá obtener un puntaje igual o superior en la contrata profesional de 10,25 puntos ponderados, en el caso del estamento técnico el puntaje será igual o superior a 11,25 y para los estamentos administrativo y auxiliar un puntaje igual o superior de 12,25 puntos ponderados. El postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de concurso, aun cuando subsista la vacante.

### 14. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Una vez resuelto el concurso y seleccionado el postulante que se considere más idóneo para el cargo, su resultado será informado Empleos Públicos. Además, se le notificará personalmente vía correo electrónico o telefónicamente, quién deberá manifestar su aceptación al cargo, dentro de un plazo de tres días hábiles mediante correo electrónico. Si el postulante seleccionado, no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se deberá nombrar al postulante que siga el orden de preferencia del jeje de servicio. No obstante, lo anterior, la institución se reserva el derecho a declarar desierto el concurso en caso de no contar con algún candidato idóneo para el cargo.

Sin perjuicio de lo anterior, por razones relacionadas con el óptimo desarrollado del proceso de selección, el Director Ejecutivo podrá modificar el plazo de postulación, en la cantidad de días que se estime necesario. Los eventuales cambios serán informados mediante correo electrónicos consignados en la Ficha de Postulación.

### 15. Calendarización

Fase	Fechas
Postulación*	
Difusión y Plazo de Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	21/09/2020-24/09/2020
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	25/09/2020-30/10/2020
Finalización	
Finalización del Proceso	31/10/2020-13/11/2020

- Puede variar los plazos según el estamento.



Segundo. **PUBLÍQUESE** el llamado al proceso de selección en el portal de empleos públicos de la Dirección Nacional del Servicio civil.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

**MANUEL PÉREZ PASTÉN  
DIRECTOR EJECUTIVO  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA VALPARAÍSO**

SGB/IBR/KOR

**Distribución:**

- Dirección de Educación Pública, Ministerio de Educación.
- Departamento Gestión y Desarrollo de Personas SLEP Valparaíso.
- Archivo SLEP Valparaíso.