

CUERPO DE GERENTES PUBLICOS

Procesos de Selección

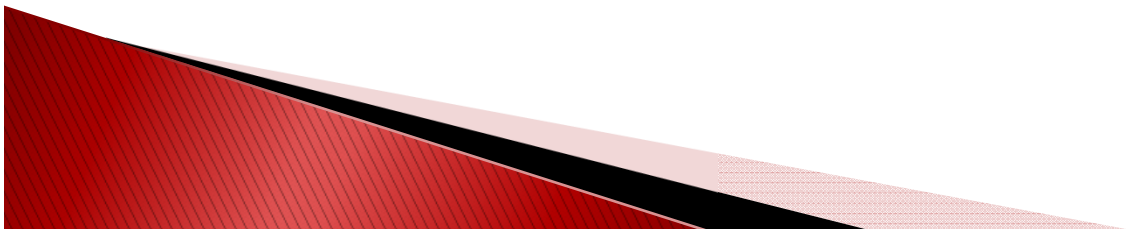
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



DLeg 1024: Cuerpo de Gerentes Públicos

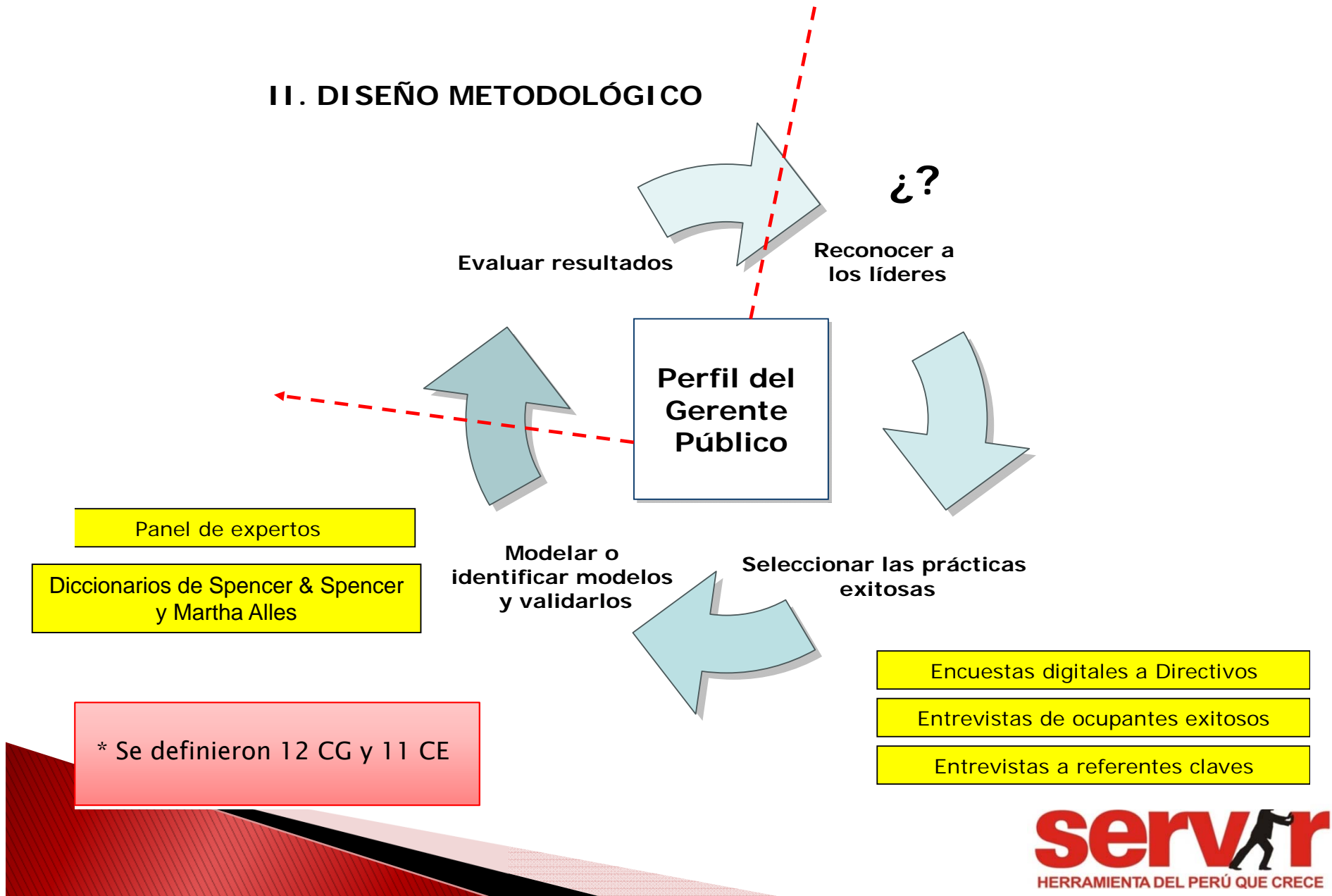
Objetivo

- Seleccionar a funcionarios competentes para puestos directivos y gerencias de mando medio con el fin de contribuir con la mejora de la gestión pública en todos los niveles de gobierno.



Definición Competencias y Perfil GP

II. DISEÑO METODOLÓGICO



Competencias perfil genérico

Habilidades	Actitudes
Liderazgo catalizador	Confianza en sí mismo
Capacidad de gestión	Relación con su entorno
Prospectiva	Tolerancia y flexibilidad
Sentido de urgencia	Orientación a resultados
Diálogo efectivo y articulador	Honestidad y vocación de servicio
Sentido común	Compromiso institucional

Definición de Competencias Críticas

- ▶ Análisis del PGP con el objetivo de elevar el porcentaje de éxito en la selección e incorporación de los futuros Gerentes al Cuerpo.
- ▶ Definición de las competencias críticas del PGP utilizando metodologías existentes.
- ▶ Se determina 6 competencias críticas de las 12 competencias genéricas del PGP y de las 11 competencias específicas se determinan 7 críticas, por su capacidad de contribuir al logro de los objetivos estratégicos de los gerentes públicos.
- ▶ La definición de competencias críticas se realizó bajo el marco del PGP vigente y los Perfiles Específicos vigentes.

Diseño Metodológico :



-Entrevistas personal clave **SERVIR**

- Análisis y decodificación y alineamiento de las 12 competencias a los objetivos estratégicos del perfil.
- Entrevistas focalizadas a Gerentes Públicos
- Análisis comparativo de las competencias del PGP con Diccionario de Competencias

-Análisis de las competencias que mas impactan en el logro de objetivos estratégicos

-Generación de Indicadores Conductuales, conductas asociadas representativas para las competencias propuestas como críticas.

Graduación de Indicadores Conductuales

- ▶ Se establecieron 05 grados por cada competencia a fin de distinguir el desempeño diferenciado de cada uno de los individuos de una organización.
- ▶ Esta distinción está vinculada por lo general, tanto con el nivel ocupacional de la posición dentro de la estructura organizativa, así como, con la misión y funciones del puesto mismo.

Muy Por debajo de lo esperado 1	Por debajo de lo esperado 2	Dentro de lo esperado 3	Por encima de lo esperado 4	Muy por encima de lo esperado 5
------------------------------------	--------------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------------------

Competencias Críticas del PG

Orientación a resultados

Diálogo efectivo y articulador

Relación con su entorno

Tolerancia y flexibilidad

Liderazgo catalizador

Sentido de urgencia

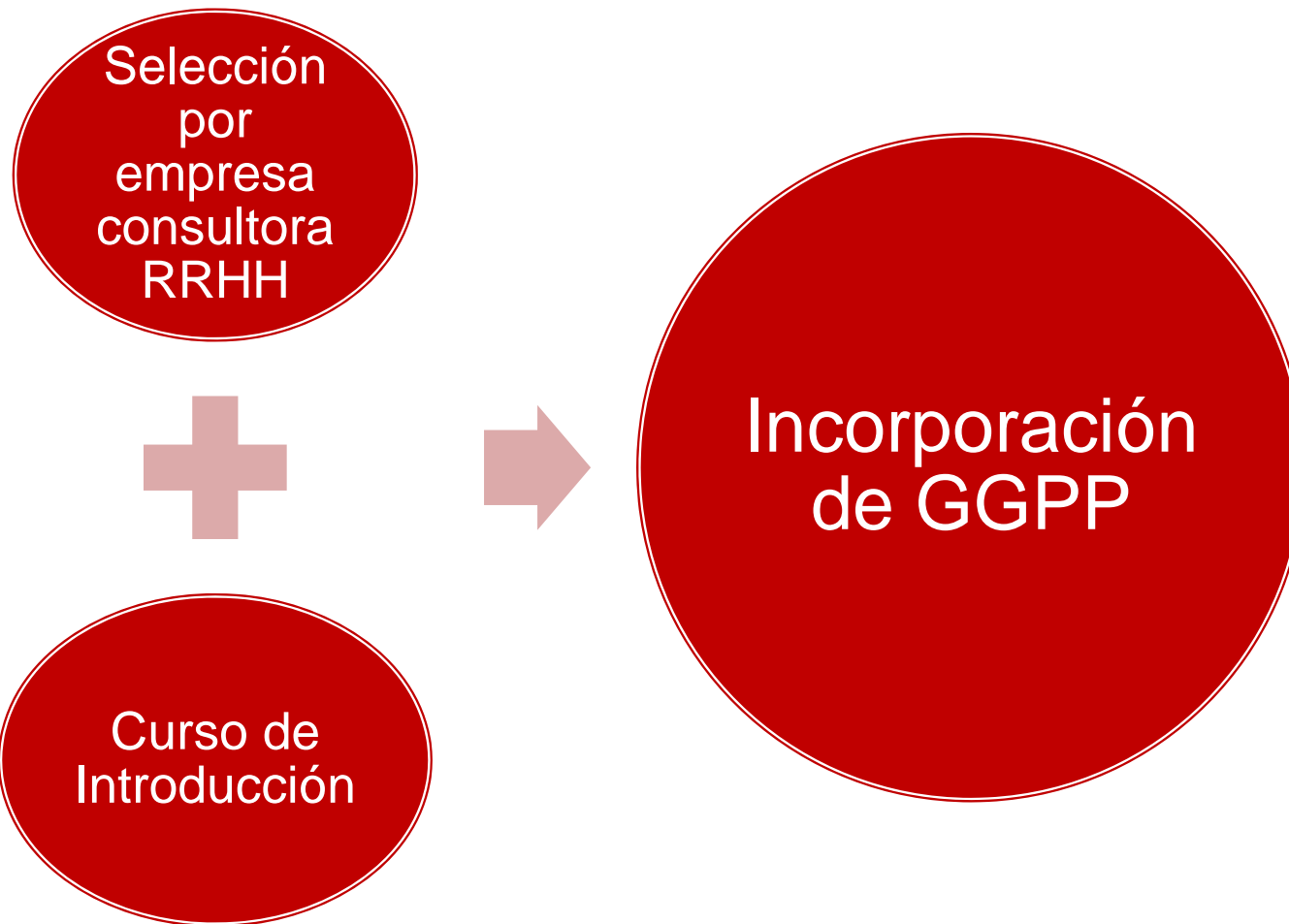
Perfiles específicos por puesto tipo

Puestos tipo comunes

Ciclo gasto y gestión ambiental

Gerencia o gestión

Proceso de selección



SELECCIÓN – 1º Etapa

Empresas Consultoras en RRHH

Convocatoria

- Cronograma del Proceso
- Medios de Reclutamiento: Avisos Publicitarios/ Bolsas de Trabajo/ Escuelas de Postgrado

Reclutamiento

- Registro de CVs en aplicativo web
- Evaluación Curricular

Pre Selección

- Evaluación Psicométrica
- Evaluación Psicológica
- Evaluación de Competencias : Entrevistas / Pruebas On line

SELECCIÓN – 1º Etapa

Empresas Consultoras en RRHH

Verificación de Referencias

- Verificación de datos
- Verificación Registros
- Verificación de Referencias Laborales

Conformación de Ternas

- Ajuste de Candidato a Puesto
- Informe Individual Final
- Informe Comparativo de Terna
- Presentación de Ternas

Técnicas de medición competencias

Herramienta	Validez predictiva
Assessment Center	65%
Entrevista de incidentes críticos	48-61%
Prueba de Trabajo	54%
Tests de aptitudes	53%
Tests de personalidad	39%
Datos biográficos	38%
Referencias	23%
Entrevistas tradicionales	5-19%

Fuente: Hay Group sobre la base de estudio de Smith 1988; Boyle 1988

Entrevista de incidentes críticos

Objetivo

- Evaluar competencias
- A partir situaciones del pasado

Caracterís
-ticas

- Exploración estructurada
- Sobre conductas concretas

Factores
clave

- Entrevistador entrenado
- Inversión de tiempo y espacio

Fases Entrevista Incidentes Críticos

Introducción

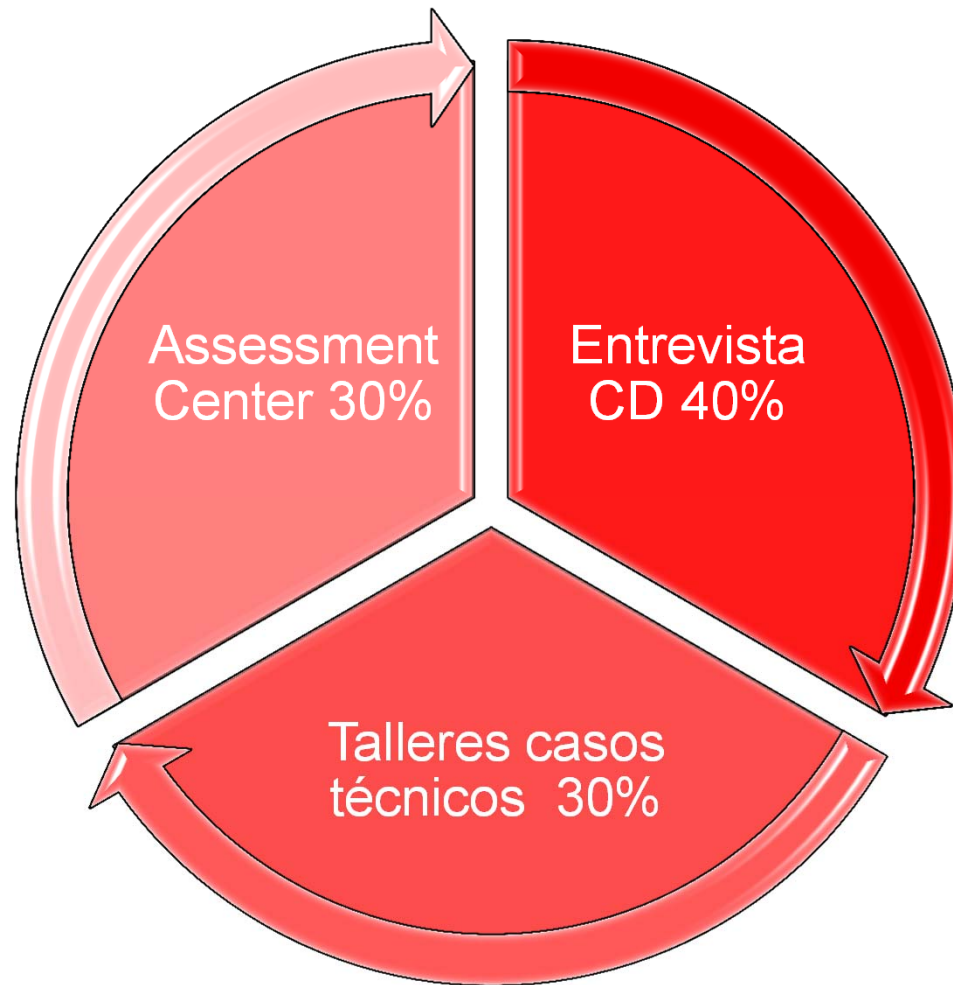
Responsabilidades y contexto

Eventos exitosos y efectivos

Preguntas focalizadas

Codificación de la entrevista

Curso de Introducción: Evaluación con herramientas modernas



CURSO DE INTRODUCCION – 2°

Etapa – Servir

Assessment Center

- Diseño de Herramientas
- Prueba Piloto
- Elaboración de Matrices de Evaluación
- Evaluación de Competencias: Brecha entre perfil real e ideal del puesto

Evaluación Técnica

- Staff de Expertos
- Diseño de Casos y Balotario de Preguntas
- Elaboración de Matrices de Evaluación
- Evaluación Técnica

CURSO DE INTRODUCCION – 2° Etapa – Servir (2)

Entrevistas Consejo Directivo

- Cronograma de Entrevistas
- Entrevistas
- Suscripción de actas de entrevista

Resultados del Proceso

- Ponderación de Evaluaciones
- Aprobación de resultados por CD
- Publicación de Resultados

Evaluación del Proceso

- Evaluación de etapas del proceso
- Estadísticas del Proceso