

**ANTECEDENTES CANDIDATO NOMBRADO Y CANDIDATOS
NOMINADOS
(Letras a) y b) Quincuagésimo Quinto Ley N° 19.882)**

IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Cargo	Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas
Servicio	Dirección Nacional del Servicio Civil
Ministerio	Ministerio de Hacienda
N° Concurso	22857
Estado	Nombrado

1. ANTECEDENTES CURRICULARES DEL NOMBRADO

1.1 Nombres y apellidos:

Julia Lorena Pérez Arteaga

1.2 Reseña de Estudios Formales:

Título Pregrado	Asistente Social, Universidad Tecnológica Metropolitana (1993) Licenciada en Trabajo Social, Universidad Católica del Maule (2003)
Estudios Postgrados	No posee

1.3 Reseña de la carrera profesional y directiva:

Período	Cargo	Institución
01.2022 a la fecha	Jefatura Área Desarrollo y Programas	Dirección Nacional del Servicio Civil
05.2017 - 01.2022	Jefatura Área Consultores Gestión y Desarrollo de Personas	Dirección Nacional del Servicio Civil
08.2014 - 12.2015	Jefa Equipo Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas	Dirección Nacional del Servicio Civil
01.2011 - 08.2014	Jefatura División Gestión y Desarrollo Institucional	Dirección Nacional del Servicio Civil

Período	Cargo	Institución
03.2007 – 02.2011	Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas	Dirección Nacional del Servicio Civil

1.4 RESEÑA PERSONAL:

El/la candidata/a si bien establece procesos comprensivos y con sentido de estrategia respecto a programas o planes respecto a los cuales se le ha mandado la implementación, desarrollando programas de trabajo en los que incorpora el análisis de distintas variables incidentes, el sentido de largo plazo en la implementación para lograr instalación efectiva y claridad en cuanto a líneas de trabajo que deben ser operacionalizada desde el diseño de fases de implementación, puede fortalecer el diagnóstico respecto a entornos organizacionales con perspectiva de futuro y desafíos , incorporando el análisis de oportunidades y amenazas con un sentido más global respecto a la actividad integral de un sistema, ya que ha estado más centrada en hacer viables y obtener logros respecto a programas específicos, aun cuando de gran alcance.

El/la candidata/a define una articulación ordenada de los objetivos para establecer procesos secuenciados en la implementación de planes de gran envergadura y complejidad, estableciendo hitos críticos, organizando a los equipos por objetivos bien establecidos, definiendo los productos que deben estar asociados a cada hito y sistemas de monitoreo para garantizar el cumplimiento con reuniones y control de métricas, actuando por lo general respecto a metas definidas respecto a las cuales conforma los objetivos específicos, pudiendo potenciar el diseño de metas de carácter global mediante una posición más activa respecto a la problematización y propuesta sobre lo mandado por la jefatura.

El/la candidata/a reconoce con facilidad a los actores internos organizacionales con los que puede establecer relaciones de cooperación, en especial para poder lograr mejoras y avances respecto a los proyectos que lidera, siendo capaz de convocar y convencer para el apoyo mutuo, pero hacia actores externos tiende a primar un estilo más instructivo y de alineamiento, con alta formalidad y dominio técnico en la relación, y menor exploración de redes fuera del ámbito natural del trabajo en el espacio de lo público.

El/la candidata/a asume una posición activa de mediación frente a situaciones de conflicto o desavenencia al interior del equipo, con preocupación por la mantención de climas internos enmarcados en los lineamientos de buen trato requerido en un servicio público, e identifica las oportunidades de mejora respecto a las competencias críticas para el desempeño de funciones en cargos relevantes que tienen incidencia en la materialización de proyectos, propendiendo a la formación y entrenamiento de otros, pero tiende a ser más instruccional y directiva respecto a la manera de resolver desavenencias, requiriendo fortalecer la indagación de causas respecto a los quiebres y eventual contención de procesos, los que identifica cuando ya están declarados.

2. PUNTAJES FINALES DE CANDIDATOS INCLUIDOS EN NÓMINA.

Candidato/a N° 1	5.7 NOMBRADO
Candidato/a N° 2	5.5
Candidato/a N° 3	5.4
Candidato/a N° 4	5.3

RESUMEN EJECUTIVO DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y ANTECEDENTES CURRICULARES ENTREVISTADOS (Artículo quincuagésimo quinto Ley N° 19.882)

1. Resumen Ejecutivo del Proceso de Selección

Cargo	Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas
Servicio	Dirección Nacional del Servicio Civil
Ministerio	Ministerio de Hacienda
N° Concurso	22857
Estado	Nombrado

El detalle completo del proceso de selección se encuentra publicado en www.serviciocivil.gob.cl

2. Antecedentes Curriculares de los candidatos entrevistados.

Entrevistado N° 1

Reseña Personal:

El/la candidata/a es Psicólogo/a y Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional.

Ha ocupado Jefe/a Departamento Gestión de Personas, Jefe/a Sección Desarrollo de Personas, Asistente Dirección de Calidad y Sistemas, entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público y privado.

Entrevistado N° 2

Reseña Personal:

El/la candidata/a es Ingeniero/a Comercial y Magíster en Dirección de Personas y Organizaciones.

Ha ocupado cargos como Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, Jefe/a Servicios Regionales Recursos Humanos, Jefe/a de Personal Servicios Compartidos entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público y privado.

Entrevistado N° 3

Reseña Personal:

El/la candidata/a es Asistente Social y Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones.

Ha ocupado cargos como Coordinador/aa Técnica Prevenir (Contraparte Ministerio de la Mujer y Equidad de Género), Jefe/a Equipo Desarrollo y Programas, Jefe/a Área Consultores Especialistas, entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público.

Entrevistado N°4

Reseña Personal:

El/la candidata/a es Administrador/a Público.

Ha ocupado cargos como Subdirector/a de Personas, Subdirector/a de Recursos Humanos, Director/a del Departamento de Gestión de Personas, entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público.

Entrevistado N°5

Reseña Personal:

El/la candidato/a es Administrador/a Público y Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional.

Ha ocupado cargos como Subdirector/a de Áreas Transversales -Subrogante, Jefe/a Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, Profesional, Unidad de Desarrollo Organizacional, entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público.

Entrevistado N°6

Reseña Personal:

El/la candidata/a es Administrador/a Público/a y Magister en Dirección de Empresas-MBA.

Ha ocupado cargos como Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas, Jefe/a (s) División Gestión y Desarrollo de Personas, Jefe/a División Atención al Usuario, entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público y privado.

Entrevistado N°7

Reseña Personal:

El/la candidata/a es Administrador/a Público/a y Magíster en Dirección de Personas y Organizaciones.

Ha ocupado cargos como Subgerente/a de Gestión de Personas, Subgerente/a de Personas y Desarrollo, Gerente/a Corporativo de Recursos Humanos, entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público y privado.

Entrevistado N°8

Reseña Personal:

El/la candidata/a es Administrador/a Público/a y Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional.

Ha ocupado cargos como Jefe/a División de Personas, Administración y Finanzas, Subdirector/a de Personas, Administración y Finanzas, Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas (ADP), entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público y privado.

Entrevistado N°9

Reseña Personal:

El/la candidata/a es Ingeniero/a Comercial y Administrador/a Público/a.

Ha ocupado cargos como Jefe/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Jefe/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Encargado/a Sección Desarrollo Organizacional, entre otros. Se ha desempeñado en organismos del ámbito público.