



REPÚBLICA DE CHILE  
GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA  
INTENDENTE



APROBACIÓN DE BASES Y LLAMADO A  
CONCURSO PÚBLICO PARA EL INGRESO A LA  
PLANTA PROFESIONAL DIVISIÓN DESARROLLO  
SOCIAL Y HUMANO GRADO 6° E.U.R.  
GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA.

RESOLUCIÓN N° 10 /

(RECTIFICADA)

COPIAPÓ, 15 FEB 2021

VISTOS:

1. Lo dispuesto en el artículo 111 de la Constitución Política de Chile, en los artículos 23, 24 y 27 de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional;
2. Lo establecido en el artículo 1° N° 3, de la Ley N° 19.379, que fija Plantas de Personal de los Servicios Administrativos de los Gobiernos Regionales y sus modificaciones;
3. La Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País y la Ley N° 21.073 que regula la elección de gobernadores regionales;
4. Lo establecido en el D.F.L N° 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
5. La Ley N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado;
6. La Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado;
7. La Ley N° 19.882, de 2003, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica;
8. La Ley N° 21.289 de 2020, sobre Presupuesto para el Sector Público año 2021;
9. Lo establecido en el D.S N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda que establece el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo;
10. La Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad;

=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



11. La Resolución Exenta N°591, de fecha 25 de julio de 2020 del Ministerio de Salud – Subsecretaría de Salud Pública, dispone medidas sanitarias que indica por brote de COVID-19 y dispone Plan “Paso a Paso”.

12. El Oficio N°128, de fecha 07 de septiembre de 2020 de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, sobre provisión de nuevas plantas profesionales y jefaturas asociadas a reformas de la Ley N°19.175 – GORE.

13. Lo establecido en el Decreto N° 65 de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422;

14. Lo indicado en la Resolución Afecta N° 1 de 2017, del Ministerio de Hacienda, Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas en los servicios públicos;

15. Lo establecido en el Decreto N° 132 de 18 de marzo de 2019, que nombra al Sr. Patricio Urquieta García, Intendente Titular de Atacama;

16. Acta N°01 del 11 de febrero de 2021, se constituye el comité de selección.

17. Acta N°02 del 12 de febrero de 2021, del Comité de Selección que aprueba las Bases Administrativas para el ingreso a la planta de los Grados 6° y 7° de la Divisiones de Desarrollo Social y Humano; Infraestructura y Transporte; y Fomento e Industria.

18. Lo señalado en las Resoluciones 6, 7 y 8 de 2019, todas de la Contraloría General de la República; y

#### CONSIDERANDO:

1. La Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País, en su artículo 1° introdujo una serie de modificaciones a la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, entre las cuales, en el N° 29) sustituyó el artículo 68, estableciendo que el gobernador regional para el cumplimiento de sus funciones contará con una estructura organizacional compuesta de seis divisiones, entre las cuales se encuentran las siguientes: División de Desarrollo Social y Humano, encargada de proponer, promover y ejecutar planes y programas de alcance regional, conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades y la cohesión social. División de Fomento e Industria, encargada de proponer, promover y ejecutar planes y programas de alcance regional, destinados a estimular el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo y de nuevas capacidades empresariales. División de Infraestructura y Transporte, encargada de proponer, promover y ejecutar planes y programas de alcance regional, en materia de obras de infraestructura y equipamiento regional y gestión de transporte.

2. Dicha Ley en su artículo 7° crea cargos, en las plantas de personal de cada una de los servicios administrativos de los gobiernos regionales, establecidos en la Ley N° 19.379.

3. Que conforme lo establecido en el artículo 14 de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, la provisión de los cargos en la Administración Pública, se efectúa mediante nombramiento o promoción, precisando en su inciso final que "En los casos en que se origine la creación de nuevos cargos de carrera,

=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

se fijen nuevas plantas de personal que los incluyan o se autoricen reestructuraciones o fusiones que den lugar a nuevos cargos de esa naturaleza, la primera provisión de dichos empleos se hará siempre por concurso público".

4. Con la finalidad de llamar a concurso para la provisión de los cargos de profesional con desempeño en cada una de las divisiones señaladas en el 16° considerando, el Comité de Selección del Gobierno Regional de Atacama, ha elaborado las bases pertinentes, según consta en Acta N°01 del 11 de febrero de 2021, las que se transcriben en la presente resolución.

5. En concordancia con lo expresamente previsto y establecido, en el artículo N° 21 del D.F.L. N° 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; este concurso será preparado y realizado por un Comité de Selección, conformado, por el jefe o encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, y los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico, con excepción del Jefe Superior.

6. Que es necesario convocar al llamado a concurso para proveer el cargo profesional Grado 6° E.U.S. De la División de Desarrollo Social y Humano.

#### RESUELVO:

1.- CONVÓCASE A CONCURSO PÚBLICO Y APRUÉBASE, las siguientes Bases del Concurso Público para proveer el cargo profesional Grado 6° E.U.S. De la División de Desarrollo Social y Humano de la Planta Profesional, para desempeñarse en el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama; cuyo texto se presenta a continuación, pasando a formar parte integral de la presente resolución.

#### BASES DEL LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA PARA PROVEER EL CARGO PROFESIONAL GRADO 6° E.U.S. DE LA DIVISIÓN DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO DE LA PLANTA PROFESIONAL DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

El Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama requiere proveer el cargo profesional Grado 6° E.U.S. De la División de Desarrollo Social y Humano de la Planta Profesional, para desempeñarse en el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama, en las condiciones que a continuación se detallan.

El concurso se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29/04, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo, en la Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; en el decreto N° 65 de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422 y, a lo señalado en el artículo 7° de la Ley N° 21.074, de Fortalecimiento de la Regionalización del País.

Asimismo, este proceso se enmarca en los lineamientos establecidos en la Política de Gestión de Personas del Gobierno Regional de Atacama, en lo referente al ámbito de reclutamiento, selección, contratación y nombramiento de personas.



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

## I. ANTECEDENTES DEL SERVICIO

### VISIÓN INSTITUCIONAL:

“Ser reconocidos como una institución que gobierna integralmente, para transformar a la Región de Atacama como la más atractiva para vivir e invertir”.

### MISIÓN INSTITUCIONAL:

Gestionar eficazmente la inversión pública, coordinando políticas, planes y programas, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de la región y sus territorios, propendiendo a mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

### VALORES INSTITUCIONALES:

- Probidad y Transparencia en la gestión.
- Compromiso de los equipos de trabajo con el Servicio y la Región de Atacama.
- Credibilidad y Calidad

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Orientar el Proceso de Planificación y Ordenamiento Territorial.
- Fortalecer el rol articulador de la Institución a efectos de mejorar la oportunidad en la ejecución de la Inversión Pública Regional.
- Ejecutar en forma coherente, eficiente y eficaz el presupuesto de inversión asignado a la Región.
- Monitorear y evaluar la efectividad de la ejecución física y financiera de la inversión pública.

## II. IDENTIFICACION DE LOS CARGOS A PROVEER

Cargo	Profesional División Desarrollo Social y Humano
Código	P-01- DIDESOH
N° de vacantes	1
Planta	Profesional
Grado	6° E.U.R.
Renta Bruta	\$2.653.697 no incluye bono de modernización. <sup>1</sup>
Jornada Laboral	44 Horas Semanales
Lugar de Desempeño	Gobierno Regional de Atacama
División de Desempeño	División Desarrollo Social y Humano
Dependiente de	Jefe/a de División de Desarrollo Social y Humano.
Objetivo del Cargo	Proponer, promover y ejecutar planes y programas de alcance regional, conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades y la cohesión social.
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestar apoyo técnico en la construcción articulada del anteproyecto regional de inversiones (ARI) del área en la región de Atacama, respecto a proyección, coordinación y ejecución de los planes y programas asociados al área.</li></ul>

<sup>1</sup> Los bonos de modernización se cancelan cada tres meses, percibiéndose los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Cabe señalar que la bonificación está sujeta al cumplimiento de los indicadores.



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diseñar, implementar y evaluar un plan de acción conjunto (PAC), entre el gobierno regional y los sectores del área.</li><li>• Planificar y gestionar la implementación de programas sociales destinados a personas, familias y comunidades en situación de pobreza y/o vulnerabilidad,</li><li>• Apoyar la ejecución de los planes y programas de desarrollo social y humano regionales aprobados por el GORE Atacama, por si o en coordinación con otros servicios; registrar los avances, logros, y dificultades del proceso, proponer los ajustes respectivos.</li><li>• Informar a las otras unidades de los resultados de la ejecución y de las necesidades de modificar, perfeccionar o fortalecer las acciones planificadas en pro de mejores impactos o beneficios para los destinatarios.</li><li>• Cumplir otras funciones que le sean asignadas por su jefatura.</li></ul>
Funciones Transversales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participar en las mesas, consejos y/u otras instancias de articulación relacionadas cuando se jefatura lo solicite.</li><li>• Participar en la elaboración del Plan Anual de su división, colaborando en las definiciones de acciones, indicadores y metas de gestión anuales.</li><li>• Actuar en conformidad a las normas sobre la seguridad de la información y bienes de la institución.</li><li>• Contribuir a minimizar los riesgos que pongan en peligro la seguridad de la información y de los bienes encomendados en su área de trabajo.</li><li>• Formar parte de comités transversales de la institución como: Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité Bipartito de Capacitación, Comité de Riesgo, Comité de Seguridad de la Información, Comité de Género, entre otros.</li></ul>

### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES:

El personal de planta del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama se rige en materia de remuneraciones por las normas del Decreto Ley N° 249 de 1974, del Ministerio de Hacienda, y su legislación complementaria (Escala Única de Remuneraciones).

### IV. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

#### Requisitos generales:

Los/as postulantes a los concursos que originaron estas bases, deberán cumplir con los requisitos generales establecidos en el artículo 12° del Estatuto Administrativo, D.F.L. N° 29/2004 del Ministerio de Hacienda, a saber:

- a) Ser ciudadano/a;
- 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;



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

- e) No haber cesado en 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; y,
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Para los efectos del concurso, los requisitos establecidos en las letras a),b) y d) de los requisitos previamente indicados, serán acreditados por el o la postulante, mediante certificados. Asimismo, los requisitos contemplados en las letras c), e) y f), serán acreditados mediante declaración jurada del/a postulante. La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- 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.
- 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 ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- 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.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Hallarse condenado por crimen o simple delito.

#### Requisitos Específicos:

Aquellos señalados en la ley N° 19.379, artículo 2 que fija plantas de personal de los Servicios Administrativos de los Gobiernos Regionales: Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres o 4 años de duración, en su caso, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste.

#### Admisibilidad de Postulaciones Recibidas:

Los postulantes que cumplan con los requisitos generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contemplan las presentes bases.

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, deberá verificar si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo claramente aquellos que se ajustan a los requisitos legales de aquellos que no lo hacen. Además deberá indicar cualquier situación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación por correo electrónico a los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

de ello. Para tales efectos el o la postulante es responsable de entregar un correo electrónico vigente, correctamente registrado en el currículum y/o ficha de postulación y con la capacidad de recibir información.

#### Permanencia en el Cargo.

El/la funcionario/a nombrado/a permanecerá en el cargo en calidad de planta, estará sujeto al proceso de calificación anual y cesará del cargo derivado de las causales señaladas en el Título VI del DFL N° 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo.

#### Aspectos Deseables:

Los aspectos deseables relacionados con el desempeño de la función, se agrupan en estudios y cursos de formación; capacitación y experiencia laboral que se señalan a continuación. Se deja expresa constancia que los requisitos señalados constituyen aspectos deseables para el desempeño de la función, pero no son requisitos específicos excluyentes, en virtud de los principios de igualdad y no discriminación en el ingreso a la Administración Pública.

#### V. PERFIL DE CARGO

<b>Cargo Profesional</b>	Profesional División Desarrollo Social y Humano
<b>Código</b>	P-01- DIDESOH
<b>División de Desempeño</b>	División de Desarrollo Social y Humano
<b>Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación</b>	Título profesional de a lo menos 8 semestres, otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por éste, deseable <b>Administrador Público, Ingeniero Comercial, Sociólogo, Cientista Político y/o Trabajador/a Social.</b>  Respecto a los Postgrados, deseables en desarrollo social, capital humano, políticas públicas sociales, planificación y control de gestión, gerencia regional y otros a fines.
<b>Estudios de Especialización</b>	<b>Estudios de Especialización:</b> Deseable doctorado, magíster, post-títulos o diplomado, que tengan relación preferentemente con desarrollo social, inclusión social y capital humano, además materias relacionadas con políticas públicas, gestión pública, descentralización y desarrollo regional, gestión regional, entre otros.  <b>Capacitación:</b> Deseable capacitación específica, relacionada con los temas asociados al desempeño del cargo, tales como: Planificación, preparación, seguimiento y control de proyectos sociales y de inversión pública, elaboración de indicadores de gestión, políticas públicas, metodologías de investigación social, entre otros.  Conocimientos deseables en instrumentos de planificación vigentes, así como de políticas, planes, programas y estudios relacionados con materias de desarrollo social y capital humano, investigación e innovación en el área social y desarrollo humano.



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



<p><b>Experiencia Profesional</b></p>	<p>Deseable experiencia en instituciones públicas y/o privadas de al menos 5 años, en área social, grupos vulnerables, innovación social, de preferencia en relación con gobiernos regionales, servicios públicos y/o municipalidades.</p> <p>Experiencia en materias de desarrollo de políticas públicas, evaluación de proyectos sociales, estudios o proyectos de desarrollo regional y/o local, con componente social.</p>
<p><b>Competencias para los cargos en concurso</b></p>	<p><b><u>Competencias técnicas:</u></b> Profesional de educación superior de una carrera de no menos de ocho semestres de duración.</p> <p><b><u>Competencias transversales:</u></b></p> <p><b>Orientación al Usuario:</b></p> <p>Hacer propios los objetivos de la Institución, identificando y comprendiendo adecuadamente las necesidades y demandas de los usuarios, buscando soluciones efectivas y cumpliendo con las obligaciones personales, profesionales e institucionales. Implica, además, una vocación permanente de servicio al usuario y adhesión a los valores de la Institución.</p> <p><b>Trabajo en Equipo:</b></p> <p>Colaborar y brindar apoyo a otros (pares, superiores y colaboradores), formando parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, los objetivos y estrategia Institucional. Implica subordinar los intereses personales y/o del área a los objetivos generales, tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.</p> <p><b>Comunicación Efectiva:</b></p> <p>Escuchar y entender al otro, expresar ideas y realizar consultas en forma clara, concisa y oportuna en situaciones grupales e individuales, ajustando el lenguaje y la terminología de acuerdo con las características y necesidades de la audiencia. Implica comprender las actitudes, emociones e intereses de los demás, utilizando dicha capacidad constructivamente en el marco de la cultura y valores de la Institución.</p> <p><b><u>Competencias interpersonales:</u></b></p> <p>Liderazgo, proactivo/a, trabajo en equipo, manejo y resolución de conflictos, comunicación efectiva, capacidad de trabajo bajo presión, capacidad de análisis. Habilidad analítica y creativa para generar alternativas de solución a los problemas o desafíos que enfrenta el cargo, y así recomendar soluciones y/o alternativas de acción.</p> <p><b><u>Competencias gerenciales:</u></b></p> <p>Visión estratégica, planificación/organización, capacidad resolutoria, gestor/a de recursos y de resultados, gestión y logro de objetivos y desarrollo de personas, negociación, innovación y flexibilidad.</p>







GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

	<p><b><u>Competencias de relación con el entorno:</u></b></p> <p>Desarrollo de alianzas, manejo sociopolítico, construcción de relaciones, conocimiento organizativo. Habilidades en términos de la relación con personas internas y externas a la institución, demostrando máxima habilidad en negociación, coordinación y en obtener cooperación.</p>
Conocimientos Específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimientos en diseño, implementación y/o gestión de políticas públicas.</li><li>• Conocimiento en torno al Sistema de Protección Social, pobreza y vulnerabilidad vinculado a políticas sociales.</li><li>• Conocimiento y manejo en gestión de planes, programas o proyectos con alcance territorial.</li><li>• Conocimientos en materia de planificación y gestión territorial.</li><li>• Conocimiento en marcos normativos nacionales e internacionales sobre temáticas sociales.</li><li>• Conocimiento de instrumentos de medición y registro de personas en situación de pobreza: Encuesta CASEN y sobre el Registro Social de Hogares.</li><li>• Proceso de inversión pública.</li><li>• Metodología de formulación de programas y proyectos de inversión en el área de desarrollo social y humano.</li></ul>

## VI. PROCESO DE PUBLICACIÓN, POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

El llamado a concurso será publicado en el Diario Oficial el 1° o 15° del mes en el cual dichas bases hayan sido tomada razón por la Contraloría General de la República.

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página web del Gobierno Regional de Atacama [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) y del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), a contar del segundo día hábil de ser publicado el llamado a concurso en el Diario Oficial, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes.

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

1. Ficha de Postulación, según formato adjunto. (Anexo 1)
2. Currículum Vitae, según formato adjunto. (Anexo 2)
3. Fotocopia del Certificado de Título Profesional.
4. Fotocopia de cédula de identidad, por ambos lados en una misma página.
5. Fotocopia de Certificados que acrediten capacitación.
6. Fotocopias de postítulos o postgrados.
7. Para comprobar experiencia como profesional en la administración pública, se deberá presentar un certificado emitido por el Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o quien haga sus veces, acreditando antigüedad en la institución.
8. Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional – [www.dgmn.cl](http://www.dgmn.cl).)
9. Certificados o documentos que acrediten experiencia profesional en el sector privado, emitido por el o los empleadores, acreditando el o los periodos en que se ha estado empleado. No se aceptarán finiquitos, contratos de trabajo o cotizaciones.



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

10. Declaración jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653. (Anexo 3)
11. En relación a las postulaciones de personas con discapacidad y en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 2, 4 y 7 del DFL N° 65 de 2017, las personas con discapacidad deberán acreditar esta condición mediante la presentación del certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.
12. Todos los documentos deben ser enviados en formato PDF. Asimismo la ilegibilidad de los mismos será objeto de inadmisibilidad, lo que será ponderado por el Comité de Selección.

## VII. CONSULTAS Y ACLARACIONES

Las consultas por dudas o necesidad de aclaración de las bases se recibirán hasta las 16:00 hrs. del 6° día de publicadas las bases del concurso en el Diario Oficial, en el siguiente correo electrónico: [postulaciones@goreatacama.cl](mailto:postulaciones@goreatacama.cl). Las respuestas a las consultas y aclaraciones se publicarán en el sitio web del Servicio: [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) el día 7° de publicadas las bases del concurso.

## VIII. FECHA Y LUGAR DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES:

El plazo para la recepción de postulaciones con sus antecedentes comenzará el octavo día hábil de ser publicado el llamado a concurso en el Diario Oficial, utilizando la modalidad de “postulación en línea” a través del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), entendiéndose esta modalidad como aquella en que la persona postula al empleo a través de la misma plataforma web.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo, ni tampoco las postulaciones por correo electrónico o a través de la oficina de partes del Gobierno Regional de Atacama.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo – en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) – todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

La etapa de admisibilidad estará a cargo del Comité de Selección del Gobierno Regional de Atacama, el cual verificará si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante relativa al concurso. Asimismo, dispondrá la notificación de los interesados cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello, mediante acta que será publicada el séptimo día hábil de haberse cerrado las postulaciones, en la página [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). El concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos. Se entiende que existe tal circunstancia, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido para el concurso (artículo 4° DS N° 69/2004, Ministerio de Hacienda).

## IX. CONSIDERACIONES GENERALES:

- Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados para postular.

10



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

- Se considerarán como válidos sólo los formatos dispuestos en la sección Anexos de la plataforma de Empleos Públicos, estos son: Declaración Jurada, Certificado de Experiencia Laboral, entre otros según lo establecido en documentos solicitados para postular. **No se considerarán en el proceso, las postulaciones que presenten la documentación requerida incompleta o no actualizada a la fecha de publicación de esta convocatoria.**
- A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.
- Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos o no actualicen su CV en la página web de empleos públicos quedarán fuera del proceso.
- Los/as 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 ANEXO N°1, 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.
- No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo señalado.
- No se recibirán postulaciones mediante otra vía que no sea el Portal de Empleos Públicos (correo electrónico, Oficina de Partes, etc.).

#### X. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR:

Etapa I: Factor “Evaluación Curricular de Estudios, cursos de formación educacional, capacitación”, se compone de los siguientes subfactores:

- Título Profesional
- Doctorado, Magister, Postítulo y/o Diplomado.
- Capacitación.

Etapa II: Factor “Experiencia laboral”, se compone del siguiente subfactor:

- Experiencia Profesional.

Etapa III: Factor “Aptitudes generales para el desempeño de la función” se compone del siguiente subfactor:

- Prueba de Conocimientos Generales y Específicos.

Etapa IV Factor “Apreciación Global del/la Candidata/a”, e se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de Evaluación de Aptitudes Profesionales.

#### XI. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores y serán publicadas en el página Web del Servicio [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) y en el portal de empleos públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).



Los Concursos podrán ser declarados desiertos por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los/as postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases, siendo este de 45 puntos.

## XII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los/as postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales y generales previamente definidos, lo que se certificará en el proceso de admisibilidad, cuyos resultados se publicarán en las páginas [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) el quinto día hábil de haberse cerrado la postulación.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, indicándose en cada etapa, cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores.

La evaluación de los/as postulantes constará de cuatro (4) etapas que se indican en la tabla siguiente:

Tabla de factores y puntajes aplicados al proceso de selección

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PJE. FACTOR	PJE MÁX. FACTOR	PJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular formación profesional, especialización y capacitación.	Estudios y cursos de especialización y capacitación	Título Profesional	Posee título profesional preferente al perfil de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.	10	30	5
			Posee otro título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.	5		
		Especialización	Doctorado o magister relacionado con las funciones del cargo.	10		
			Diplomados relacionados con las funciones del cargo.	6		
			Doctorado, Magister o Diplomado en otras áreas.	4		
			Sin estudios de especialización.	0		
		Perfeccionamiento y Capacitación	Poseer 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el ítem V del perfil del cargo.	10		
			Poseer entre 75 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el ítem V del perfil del cargo.	6		



			Poseer entre 50 a 74 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el ítem V del perfil del cargo.	4		
			Menos de 50 horas de capacitación en cualquier área.	2		
II. Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño	Experiencia Profesional de 7 o más años en el sector público y/o privado.	20	20	5
			Experiencia profesional entre menos de 7 y 5 años en el sector público y/o privado.	15		
			Experiencia profesional entre menos de 5 y 1 años en el sector público y/o privado.	10		
			Sin experiencia profesional o experiencia menor a 1 año en el sector público y/o privado.	5		
III. Evaluación y conocimientos específicos para el cargo	Conocimientos específicos para el cargo	Prueba de conocimientos específicos para el cargo a proveer	Evaluación de prueba de conocimientos	Puntaje de 0 a 25.	25	15
IV. Apreciación Global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes para el cargo	Entrevista Personal	Aptitud y conducta profesionales de potencial <b>sobresaliente</b> en base al perfil del cargo	25	25	20
			Aptitud y conducta profesionales de potencial <b>competente</b> en base al perfil del cargo	20		
			Aptitud y conducta profesionales de potencial <b>bajo</b> lo esperado en base al perfil del cargo	15		
			Aptitud y conducta profesionales de <b>nulo</b> potencial en base al perfil del cargo	0		
TOTAL					100	
Puntaje Mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a:					45	

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

#### INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

##### Etapa I Factor “Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación”

En esta etapa se evaluarán, por parte de la propia Comisión de Selección, los siguientes subfactores:

**Formación Profesional:** estará constituido por el título profesional y evaluará su pertinencia en relación a los perfiles de selección definidos.

CRITERIO	PUNTAJE
Posee título profesional preferente al perfil de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.	10
Posee otro título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.	5

Formación de educacional de postgrado. Post título o diplomado: se evaluarán los doctorados, magister Post título y/o diplomados que tengan relación con las áreas de desempeño de los perfiles de selección definidos.

Los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla, considerándose solamente su categoría más alta, no siendo estos sumables.

CRITERIO	PUNTAJE
Doctorado o magister relacionado con las funciones del cargo.	10
Diplomados relacionados con las funciones del cargo.	6
Doctorado, Magister o Diplomado en otras áreas.	4
Sin estudios de especialización.	0

Capacitación y otras actividades de perfeccionamiento: se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con los temas asociados al desempeño del cargo a postular.

Se asignará puntaje a los cursos de capacitación que sean debidamente acreditados por los postulantes, con fotocopia simple, incluyendo: nombre del curso, entidad capacitadora, fecha de realización, horas de duración y participación en éste, sea en calidad de aprobado o participante.

CRITERIO	PUNTAJE
Poseer 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el ítem V del perfil del cargo.	10
Poseer entre 75 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el ítem V del perfil del cargo.	6
Poseer entre 50 a 74 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el ítem V del perfil del cargo.	4
Menos de 50 horas de capacitación en cualquier área.	2

Los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar a la siguiente etapa. La evaluación de la Etapa I Se realizará de acuerdo al calendario establecido en el punto XV de las presentes bases.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la etapa I pasarán a la etapa II del proceso de evaluación, debiendo revisar el acta de puntajes que será publicado en las páginas web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), conforme al calendario establecido en el punto XV de las presente bases.

## Etapa II: Factor “Experiencia Profesional”

En esta etapa se evaluarán, por parte del propio Comité de Selección, los siguientes subfactores:  
**Experiencia laboral en funciones similares:** comprenderá la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño del perfil de selección definido.

El certificado de experiencia laboral debe establecer las funciones realizadas.

Para el cálculo de este subfactor se aplicará el siguiente puntaje:

CRITERIO	PUNTAJE
Experiencia Profesional de 7 o más años en el sector público y/o privado.	20
Experiencia profesional entre menos de 7 y 5 años en el sector público y/o privado.	15
Experiencia profesional entre menos de 5 y 1 años en el sector público y/o privado.	10
Sin experiencia profesional o experiencia menor a 1 año en el sector público y/o privado.	5

Los años de experiencia se expresarán en números enteros sin decimales. Para ello, en caso que, como resultado del cálculo de los años de experiencia, se obtenga un número decimal, y el primer decimal fuese igual o superior a cinco, se subirá al entero siguiente, y si fuese inferior no se considerará.

Para efectuar el cálculo de la experiencia profesional considerará como tope el primer día de publicación de las bases.

La evaluación de la Etapa II se realizará conforme al calendario en el punto XV de las presentes bases, en la ciudad de Copiapó, Región de Atacama, por la Comisión de Selección del Gobierno Regional de Atacama.

La experiencia profesional debe ser acreditada al momento de la postulación.

## Etapa III Factor “Evaluación y conocimientos específicos para el cargo”

En esta etapa se desarrollará de acuerdo al calendario establecido en el punto XV del presente instrumento se evaluará el siguiente subfactor:

**Ítem I, conocimientos generales:** Consistirá en una medición de conocimientos relacionados con el marco normativo que rige el hacer del Gobierno Regional de Atacama, tales como:

- Objetivos, funciones y atribuciones, su estructura orgánica, patrimonio y sistema presupuestario.
- Normas administrativas que rigen al Servicio Público y al Gobierno Regional de Atacama, tales como: Ley N° 18.575, Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; Ley N° 19.886, Sobre Compras Públicas; Ley N° 20.880, Sobre Probidad Funcionaria; Ley N° 20.285, Sobre acceso a la información pública; Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional; Ley N° 21.073, Ley N° 21.074, Sobre Fortalecimiento de la Regionalización.

**Ítem II, conocimientos específicos:** consistirá en la realización de una evaluación de conocimientos técnicos específicos a los candidatos/as, elaborada por el Comité de Selección, mediante la cual se medirá el nivel de conocimientos específicos de los postulantes en cada uno de los elementos que se describen en cada uno de los cargos y aspectos deseables de conocimientos conforme el perfil, siendo estos los siguientes:



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

- Conocimientos en diseño, implementación y/o gestión de políticas públicas.
- Conocimiento en torno al Sistema de Protección Social, pobreza y vulnerabilidad vinculado a políticas sociales.
- Conocimiento y manejo en gestión de planes, programas o proyectos con alcance territorial.
- Conocimientos en materia de planificación y gestión territorial.
- Conocimiento en marcos normativos nacionales e internacionales sobre temáticas sociales.
- Conocimiento de instrumentos de medición y registro de personas en situación de pobreza: Encuesta CASEN y sobre el Registro Social de Hogares.
- Proceso de inversión pública.
- Metodología de formulación de programas y proyectos de inversión en el área de desarrollo social y humano.

Por motivo de la pandemia que vive nuestro país, la prueba se realizará de forma remota. La información respecto a la logística de la prueba se informará respectiva y oportunamente, a través de las páginas web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV de este proceso de evaluación, deberán revisar el acta de puntajes que será publicado en la página web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) banner concursos públicos y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) de acuerdo al calendario del concurso, punto XV.

#### Etapa IV Factor "Apreciación global del candidato"

Esta etapa se desarrollará conforme al calendario del certamen, punto y se evaluará el siguiente subfactor:

**Entrevista de evaluación de aptitudes profesionales:** consistirá en la realización de una entrevista – vía remota - de apreciación global de los candidatos/as de cada concurso, efectuada por la Comisión de Selección del Gobierno Regional de Atacama, focalizada en aquellos/as postulantes que hayan superado, individualmente, cada una de las etapas anteriores con sus respectivos puntajes de aprobación.

En esta entrevista de apreciación global de los/as candidatos/as, se pretende identificar otras habilidades, conocimientos y rasgos de competitividad, de acuerdo a los perfiles de selección señalados, con referencia directa a la evidencia de aptitudes y capacidades profesionales relacionadas con:

N°	TÓPICOS A EVALUAR/PONDERACIÓN	SOBRE	NORMAL	BAJO	NULO O NO COMPATIBLE
1	<b>Comunicar efectivamente</b> Es el potencial que posee el candidato para escuchar, entender y valorar empáticamente información, ideas y opiniones comunicadas, siendo capaz de retroalimentar asertivamente el proceso comunicativo.	5	4	3	0



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====





2	<b>Flexibilidad</b> Es el potencial que posee el candidato para, con mente abierta, reconocer y adaptarse a los cambios que se generan en el entorno dando soluciones oportunas a tácticas fallidas, sin perder el rumbo de lo originalmente establecido.	5	4	3	0
3	<b>Tomar decisiones</b> Es el potencial que posee el candidato para diagnosticar una situación específica, la identificación del propósito de la decisión, la priorización de alternativas, la evaluación del objetivo y sus consecuencias y el discernimiento de la solución efectiva a un problema.	5	4	3	0
4	<b>Trabajo en equipo:</b> Disposición y capacidad para participar como miembro totalmente integrado en un equipo, incluso independiente de su puesto de trabajo, se espera que sea un colaborador eficaz, inclusive, cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con intereses funcionales.	5	4	3	0
5	<b>Pensar éticamente</b> Es el potencial que posee el candidato para valorar los eventos internos y externos de la organización basándose en los valores personales y morales, con una mentalidad limpia, transparente, honesta, basada en la equidad, el cumplimiento de normas y la responsabilidad social.	5	4	3	0

Los puntajes de la entrevista de evaluación de aptitudes y capacidades, corresponderán a la suma final de los puntajes de cada criterio sujeto los intervalos de puntajes señalados.

La puntuación final de criterios mínima de la Etapa IV será de 20 puntos. En tal sentido, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar hacia la fase final del concurso.

Por motivo de la pandemia que vive nuestro país, las entrevistas se realizarán de forma remota. La información se entregará a través de las páginas web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). Además, la publicación de los puntajes de las entrevistas será por la misma vía.

### XIII. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases 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.

### XIV. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

Para ser considerado postulante idóneo el/la candidata/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 45 puntos, derivado de las etapas sucesivas establecidas:

ETAPAS	DENOMINACIÓN	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN DE LA ETAPA
I	Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación	5
II	Experiencia laboral	5
III	Evaluación y conocimientos específicos para el cargo.	15
IV	Entrevista de evaluación de aptitudes profesionales	20
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>

El/la postulante que no reúna los puntajes mínimos anteriormente descritos, sucesivamente, será excluido del concurso.

El concurso deberá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, que no alcancen el puntaje mínimo definido.

### XV. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ETAPA O TAREA	FECHAS	RESPONSABLE
Registro de bases al SIAPER TRA.	17 de febrero de 2021	Depto Gestión y Desarrollo de Personas
Toma de Razón de Bases Administrativas concurso profesional grado 6° EUR.	Plazo sujeto a toma de razón de Contraloría General de la República.	Contraloría General de la República.
Publicación del llamado a concurso en Diario Oficial	1° o 15 del mes tomada razón de bases.	Gobierno Regional de Atacama
Publicación y Convocatoria Diario Oficial Página Gobierno Regional de Atacama Portal <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	Mismo día de su publicación en el Diario Oficial	Gobierno Regional de Atacama
Acceso a bases y formularios, presentación de postulaciones, Registro Antecedentes y cierre de postulaciones.	El acceso a las bases, sus respectivos formularios y el proceso de postulación se realizará a partir del	Página Web del Gobierno Regional de Atacama <a href="http://www.goreatacama.cl">www.goreatacama.cl</a> y del Portal <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

	segundo día hábil hasta el noveno día hábil de ser publicado el llamado a concurso en el Diario Oficial. La postulación se debe realizar por el portal Empleos Públicos.	
Estudio de Admisibilidad de postulaciones	Primero al quinto día hábil de haberse cerrado las postulaciones	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Publicación de acta de admisibilidad en <a href="http://www.goreatacama.cl">www.goreatacama.cl</a> . <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	El sexto día hábil de haberse cerrado las postulaciones	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
“Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación” – I Etapa.	Desde el sexto día hábil al décimo día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje y nómina de Candidatos que pasan a la II etapa.	undécimo día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
“Experiencia Profesional” – II Etapa.	Desde el undécimo al decimocuarto día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje y nómina de Candidatos que pasan a la III etapa.	decimocuarto día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Etapa III Evaluación y conocimientos específicos para el cargo.	Desde el decimoquinto al decimoctavo día hábiles de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje y nómina de Candidatos que pasan a la IV etapa.	decimonoveno día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
“Apreciación global del candidato” – IV Etapa.	Desde el vigésimo quinto al vigésimo octavo día hábiles de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje de la etapa IV entrevista global	El vigesimonoveno día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Confección y presentación de nómina de candidatos que componen la quina del cargo en concurso.	el trigésimo día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama



TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

Definición de postulante seleccionado por cada cargo en concurso.	Desde el trigésimo primero al trigésimo segundo día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Intendente Regional.
Notificación a postulante Seleccionado por cada cargo concursado.	El trigésimo tercer día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Depto Gestión y Desarrollo de Personas
Resoluciones de Nombramiento	Desde el trigésimo quinto al trigésimo sexto día hábil de haberse cerrado las postulaciones.	Depto Gestión y Desarrollo de Personas
Incorporación de Resoluciones de Nombramiento al SIAPER TRA.	El trigésimo séptimo día hábil de haberse cerrado las postulaciones	Contraloría Regional de Atacama.
Tomado de Razón, sujeto a Estudio o Representado	SIAPER TRA	Contraloría Regional de Atacama.
El sistema ha efectuado una validación del documento y ha determinado que se cumplen los requisitos legales exigidos y por tanto lo que en él se expresa produce o producirá efecto desde la total tramitación.	SIAPER TRA	Contraloría Regional de Atacama.

#### XVI. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del concurso, la Comisión de Selección confeccionará una nómina de cinco nombres, con aquellos/as postulantes al cargo en concurso, que hubieran obtenido los más altos puntajes.

En el evento de producirse empate por puntaje, el criterio de desempate será:

- Primero el mayor puntaje obtenido en la **Etapa IV**;
- Segundo el mayor puntaje obtenido en la **Etapa III**;
- Tercero el mayor puntaje obtenido en la **Etapa II**.

La quina, será propuesta al Sr. Intendente/Gobernador de la Región de Atacama, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas por el Comité de Selección.

La provisión de los cargos se efectuará solo considerando el mérito y la idoneidad de los postulantes, velando para estos efectos, por el conjunto de directrices impartidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

#### XVII. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

Una vez efectuada la selección correspondiente, el Sr. Intendente/Gobernador Regional de Atacama, notificará personalmente o por carta certificada al postulante seleccionado.

La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección consultada telefónicamente o vía correo electrónico, y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

Una vez practicada la notificación, el/a postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo máximo de 3 días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases.

Si así no lo hiciere, el Sr. Intendente/Gobernador Regional de Atacama, jefe superior del Gobierno Regional de Atacama, nombrará a alguno de los/as otros/as postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente, cuyo nombramiento en titularidad regirá a contar desde la fecha cuando la respectiva resolución quede totalmente tramitada por la Contraloría General de la República, Regional de Atacama.

Finalmente, el Intendente/Gobernador Regional de Atacama, resuelto el nombramiento, procederá a publicar en la página web del Gobierno Regional, la persona nombrada en el cargo concursado.

El concurso se resolverá a más tardar el cuadragésimo tercer día hábil de haberse cerrado las postulaciones.

#### XVIII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL NOMBRAMIENTO

El nombramiento se resolverá una vez que la Resolución sea Tomada de Razón y Totalmente Tramitada.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, enviará vía correo electrónico a todas las dependencias del Servicio un informe general del proceso para su difusión.

El Intendente/Gobernador de la Región de Atacama a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, comunicará a los/as postulantes, el resultado final dentro de los 30 días corridos siguientes a su conclusión.

Los/as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría Regional de Atacama, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, fijado por el D.F.L. 29, del 16 de junio de 2004.

ANEXO 1  
FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno	
Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso			
Domicilio			
Teléfono Particular	Teléfono Móvil	Otros Teléfonos Contacto	

CARGO AL QUE POSTULA

Nombre del cargo	Código	Escalafón	Grado

Observación

Posee algún discapacidad:			
SI		NO	
Si la respuesta anterior es si, favor escribir que discapacidad padece:			

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección, a las cuales me someto desde ya.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el Gobierno Regional de Atacama.

\_\_\_\_\_  
Firma

Fecha: \_\_\_\_\_

ANEXO 2  
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO

(Sin perjuicio de completar el presente formulario, el/la postulante debe adjuntar además su Currículo Vitae extendido)

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

Apellido Paterno	Apellido Materno
TELEFONO PARTICULAR	TELEFONO MOVIL
Correo Electrónico Autorizado	Domicilio

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

CÓDIGO	CARGO	GRADO

1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

\*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

TITULO Y/ O GRADOS	
INGRESO (mm,aaaa)	EGRESO (mm, aaaa)
FECHA TITULACION (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	

TITULO Y/ O GRADOS	
INGRESO (mm,aaaa)	EGRESO (mm, aaaa)
FECHA TITULACION (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	

TITULO Y/ O GRADOS	
INGRESO (mm,aaaa)	EGRESO (mm, aaaa)
FECHA TITULACION (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

\*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados)

NOMBRE POST TITULOS/DIPLOMADOS/OTROS	
DESDE (mm,aaaa)	HASTA(mm, aaaa)

NOMBRE POST TITULOS/DIPLOMADOS/OTROS	
DESDE (mm,aaaa)	HASTA(mm, aaaa)



GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	HORAS DURACION
NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	HORAS DURACION

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	HORAS DURACION

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

CARGO			
INSTITUCIÓN /EMPRESA			
DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

5.- TRAYECTORIA LABORAL

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

CARGO			
INSTITUCIÓN /EMPRESA			
DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

CARGO			
INSTITUCIÓN /EMPRESA			
DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/03/2021

Eduardo Felipe Veliz Guajardo

Contralor Regional

=====





GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

CARGO			
INSTITUCIÓN /EMPRESA			
DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm, aaaa)	DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			



=====

**TOMADO RAZÓN**  
Por orden del Contralor General de la República  
Fecha : 26/03/2021  
Eduardo Felipe Veliz Guajardo  
Contralor Regional

=====

ANEXO 3  
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo \_\_\_\_\_

Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_,

Declaro bajo juramento que no me encuentro actualmente suspendido de ningún empleo, función o cargo en virtud de resolución dictada en sumario administrativo, instruido en Servicios Públicos o Municipales, Semifiscal de administración Autónoma, de Beneficencia o de otros Organismos Estatales. Declaro así mismo, que no he sido encargado reo por resolución ejecutoria en proceso por crimen o simple delito de acción pública, ni me encuentro suspendido por sumario Administrativo instruido en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.834, de Septiembre de 1989.

Declaro además que no he cesado en un cargo público como consecuencia de haber tenido una calificación deficiente por medida disciplinaria. Declaro además, que no me encuentro afecto a ninguna de las inhabilidades previstas en los artículos N° 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado de la Ley N° 18.575.

Emito la presente declaración en cumplimiento con lo señalado en el artículo N° 55 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 Ley antes citada.

\_\_\_\_\_  
FIRMA

\_\_\_\_\_  
FECHA

2.- El Comité de Selección está conformado de acuerdo, a lo señalado en el Artículo 21 de la Ley 18.834, por el Encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico, con excepción del Jefe Superior, quienes han participado en la elaboración de las presentes bases y, además, deberán preparar y realizar el concurso. En caso que alguno de los integrantes del Comité de Selección, por razones de fuerza mayor no pueda participar, será reemplazado/a por el sexto funcionario del más alto nivel jerárquico.

3. **PUBLÍQUESE** el llamado a concurso en el Diario Oficial y comuníquese la convocatoria, ampliamente, de acuerdo a los recursos disponibles, y – en todo caso- a lo menos, en el Diario Oficial, en el Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), y en el Portal [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl), sin perjuicio de la difusión que pueda conseguirse dar a ésta convocatoria, a través de los sistemas de información que se estimen convenientes.

4.- **TÉNGASE PRESENTE**, que, conforme lo previsto y establecido en el Artículo 18° del DFL N° 29 de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, el Comité de Selección tendrá a su cargo, la efectiva, oportuna y debida coordinación, ejecución y supervisión de todas las actividades necesarias para realizar el concurso, conforme a derecho en especial lo previsto en las disposiciones de los artículos 17° y siguientes del DFL N° 29 de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 y las del Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, contenidas en el D.S. N° 69/ 2004, del Ministerio de Hacienda, atendiendo de manera continua el proceso de recepción y evaluación de los antecedentes, su conservación, la evaluación, informe y cierre del procedimiento, debiendo adoptar las decisiones técnicas que se requieran, para la completa y total evaluación de los postulantes, la emisión del informe correspondiente acerca de los resultados de ella, la preparación y proposición de la terna, cuaterna o quina de los elegibles al Jefe Superior del Servicio y la posterior selección y normalización del nombramiento del o la que – en definitiva – resulte elegido(a).

5.- **CORRESPONDERÁ** al Comité de Selección, para estos efectos actuar en coordinación directa con el Jefe de la División de Administración y Finanzas, del Gobierno Regional de Atacama, a través del cual, hará llegar al Sr. Intendente/Gobernador Regional, el informe de los resultados de la evaluación de los antecedentes de los o las postulantes en el que se incluirán las conclusiones fundadas y sus recomendaciones para la designación correspondiente.

6.- **HÁGASE ENTREGA**, formalmente, a los funcionarios, a quienes corresponda integrar el Comité de Selección, de una copia de este acto administrativo, dejándose constancia e instándoles a tener presente las normas establecidas en el DFL N° 29 de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, sobre esta materia.

**ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN Y COMUNÍQUESE.**



*Patricio Urquieta García*  
PATRICIO URQUIETA GARCÍA  
INTENDENTE REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

**DISTRIBUCIÓN(DIGITAL):**

- Administrador Regional.
  - Jefe de División de Administración y Finanzas.
  - Jefa de División Planificación y Desarrollo.
  - Jefa de División de Presupuesto e Inversión Regional.
  - Jefa de División de Infraestructura y Transporte.
  - Jefa de División de Desarrollo Social y Humano.
  - Jefe de División de Fomento e Industria.
  - C.I. Departamento Gestión y Desarrollo de Personas
  - C.I. Asesoría Jurídica
  - C.I. Oficina de Partes
- PUG/JS/CR/EGM/DJCP/CB/djgp



**TOMADO RAZÓN**  
Por orden del Contralor General de la República  
Fecha : 26/03/2021  
Eduardo Felipe Veliz Guajardo  
Contralor Regional

