



Aprueba Bases para el Proceso Público de Selección de Profesional Para Proveer Cargo a Contrata Grado 9° E.U.R. del escalafón Profesional del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama.

RESOLUCIÓN EXENTA PERSONAL N° 1676 /

COPIAPÓ, 30 JUN 2022

VISTOS:

1. Lo dispuesto en los artículos 24 y 27 de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.
2. El D.F.L N° 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
3. La Ley N°18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado.
4. La Ley N° 19.379, de 1995, sobre Plantas de los Gobiernos Regionales.
5. La Ley N° 19.882, de 2003, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
6. La Ley de Presupuestos del Sector Público N°21.395, para el año 2022.
7. El D.S N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda que establece el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
8. La Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
9. Resolución N° 494 exenta del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública del 12 de abril de 2022, que establece plan "SEGUIMOS CUIDÁNDONOS, PASO A PASO".
10. 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;
11. Lo señalado en las Resoluciones N°6, N° 7 de 2019, y N°16 de 2020, todas de la Contraloría General de la República; y

CONSIDERANDO:

1. Que, es necesario convocar a un llamado para el Proceso de Selección de Profesional, para proveer un cargo a Contrata Grado 9° E.U.R. escalafón Profesional, para el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama.
2. Que, en atención a la característica de cargo a contrata, en esta oportunidad el Servicio a definido que el concurso sea preparado y realizado en concordancia con lo expresamente previsto y establecido, en el artículo 21 del D.F.L. N° 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo; por lo tanto, este concurso será preparado y realizado por un **Comité de Selección**, conformado por Encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Atacama y los funcionarios

que se determinen necesarios según el mérito y oportunidad, de acuerdo al procedimiento de selección del Gobierno Regional de Atacama.

3. Que, con tal objeto, corresponde aprobar las Bases para este proceso público de selección y convocar al correspondiente llamado de Presentación de Antecedentes para la Contratación de Profesional a Contrata.

#### RESUELVO:

1. **APRUÉBENSE**, las siguientes bases para el llamado a concurso público de oposición de antecedentes destinado a seleccionar a un profesional a Contrata, asimilado a un cargo Grado 9° E.U.R. de la Planta Profesional, para desempeñarse en el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama, y procédase de conformidad con las disposiciones del D.S N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda que aprueba el "Reglamento sobre Concurso del Estatuto Administrativo", en cuanto resultare aplicables en este caso.

### BASES PARA EL PROCESO PÚBLICO DE SELECCIÓN DE PROFESIONAL "ANALISTA DE INFORMACIÓN TERRITORIAL" CONTRATA ASIMILADO AL GRADO 9° E.U.R. DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

#### LLAMADO DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PARA CONTRATACIÓN DE PROFESIONAL A CONTRATA GRADO 9° E.U.R.

Con fecha 15 de diciembre de 2021, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.395, de Presupuestos para el Sector Público correspondiente al año 2022, la cual define para el Gobierno Regional de Atacama, una dotación efectiva de 126 funcionarios/as; que este llamado de presentación de antecedentes para la contratación de un/a profesional Grado 9° E.U.R., bajo la modalidad a contrata, se ajusta a dicha dotación, cargo que será destinado a proveer los servicios profesionales para el apoyo al Área de Ordenamiento Territorial, dependiente de la División de Planificación y Desarrollo Regional, con asiento en Copiapó.

#### I. IDENTIFICACION DEL CARGO:

El profesional seleccionado, desempeñará un empleo a Contrata en la División de Planificación y Desarrollo, con asiento en Copiapó.

Cargo a Contratar	Profesional de Apoyo al Área de Ordenamiento Territorial de la División de Planificación y Desarrollo del Gobierno Regional de Atacama
Estamento	Profesional.
Calidad Jurídica	Contrata.
Grado	Grado 9º EUR
Jornada Completa	44 horas semanales
Duración del Servicio	Desde la contratación del cargo hasta el 31 de diciembre de 2022.
Dependencia Jerárquica	Encargada Área Ordenamiento Territorial - Div. De Planificación y Desarrollo
Destinación	División de Planificación y Desarrollo
Lugar De Desempeño	División de Planificación y Desarrollo del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama, Ciudad de Copiapó

#### II. PERFIL DEL CARGO:

1.- **OBJETIVO DEL CARGO:** Efectuar apoyo profesional en todas las actividades pertinentes al desarrollo de los instrumentos de ordenamiento territorial y sus correspondientes actualizaciones, así como del Plan Regional de Ordenamiento Territorial y del seguimiento de la facultad entregada en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074, de Fortalecimiento de la Regionalización del País, mediante el cual se transfiere a los gobiernos regionales varias competencias del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

## 2.- DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO :

El o la profesional efectuará apoyo técnico en las siguientes materias:

- Plan Regional de ordenamiento Territorial (PROT) y Macrozonificación de los Usos del Borde Costero, así como sus actualizaciones.
- Apoyar los procesos de evaluación ambiental estratégica (EAE) asociados a los instrumentos de ordenamiento territorial.
- Elaborar el anteproyecto de plan regulador intercomunal o sus modificaciones, en aquella etapa del procedimiento de formulación de una Imagen Objetivo del desarrollo urbano del territorio a planificar, y dirigir su proceso de consulta pública, de acuerdo a lo establecido en Decreto N°237, en el marco de la facultad entregada en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074.
- Apoyar técnicamente en la fijación de los trazados y anchos de los espacios declarados de utilidad pública en los planes reguladores intercomunales, a través de planos de detalle, y graficar con exactitud la parte de los terrenos afecta a utilidad pública cuando el plan intercomunal no lo haya establecido, a través de planos de detalle, previa solicitud de los propietarios de los terrenos afectos a dicha declaratoria, de acuerdo a lo establecido en Decreto N°238, en el marco de la facultad entregada en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074.
- Calificar las áreas sujetas a planificación urbana intercomunal; y las comunas que, para los efectos de la confección del Plan Regulador Comunal, estén sujetas a la aprobación previa del Plan Regulador Intercomunal, de acuerdo a lo establecido en Decreto N°238, en el marco de la facultad entregada en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074.
- Llevar un registro y seguimiento de todos los instrumentos de planificación territorial de escala local, comunal e intercomunal (Seccionales, Planes Reguladores Comunales e Intercomunales) y sus estado actual de tramitación (aprobados, en trámite, en proceso de EAE, etc.).
- Apoyar en la coordinación y generación de alianzas para recibir insumos de los actores claves con intereses en el territorio regional (minero, energía, portuario, turismo, recreación, juntas de vecinos y organizaciones de no gubernamentales) así como con aquellos servicios públicos con injerencia en la planificación del territorio regional (Obras Públicas, Transporte y Telecomunicaciones, Economía, Minería, Energía, Medio Ambiente, Salud, Sernageomin, entre otros).

## 3.- REQUISITOS LEGALES Y GENERALES:

Lo establecido en el artículo 12 del DFL N°29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y el artículo 2° de la Ley N° 19.379, que fija plantas d personal de los Gobiernos Regionales, que son:

1. Título profesional con una carrera de estudios de igual o superior a 8 semestres o 4 años de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este.
2. Ser ciudadano chileno.
3. Tener salud compatible con el desempeño del servicio.
4. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización Nacional, cuando fuere procedente.
5. 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 expiración de funciones.
6. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 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.

#### **4.- ASPECTOS DESEABLES :**

Los aspectos deseables relacionados con el desempeño de la función, se agrupan en estudios y cursos de formación y 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.

##### **4.1 Aspectos Deseables**

1. Profesional de Educación Superior, con una carrera de estudios de igual o superior a 10 semestres, reconocida por el Estado, de preferencia Arquitecto o afín al cargo.
2. Deseable con experiencia de trabajo con actores clave del ámbito regional y local, así como con la institucionalidad pública, privada y usuarios finales.
3. Deseable experiencia en Planificación y Ordenamiento Territorial.
4. Preferentemente con estudios de Postgrado en Planificación y Ordenamiento Territorial, políticas ambientales o similares.
5. Deseable manejo a nivel de usuario de herramienta SIG (ARCVIEW, ARCGIS)
6. Deseable experiencia laboral acreditada de a lo menos 3 años en tareas afines al cargo.

#### **5.- ANTECEDENTES GENERALES DE POSTULACIÓN:**

- a. Currículum Vitae actualizado, conforme a lo dispuesto por el portal de empleos públicos y orientado a la postulación, indicando referencias.
- b. Fotocopias simple de Certificado o Título Profesional y de los certificados o Títulos de Postgrado y/o Pos-título, si los hubiere.
- c. Fotocopias de certificados de capacitación afines al servicio al que postula.
- d. Fotocopia de Cédula de Identidad por ambos lados.
- e. Declaración jurada simple indicando que no tiene las inhabilidades ni incompatibilidades para el ingreso a la Administración Pública, con forme a lo dispuesto por el portal de empleos público.
- f. Nota: Los documentos deben estar en formato PDF, ser legibles y con las fechas actualizadas.
- g. En caso de aquellos(as) postulantes que sean seleccionados(as) para la respectiva selección final, deberán presentar documentos originales.

#### **6.- INFORMACIÓN BASES ADMINISTRATIVAS:**

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para ser descargados desde la página Web del Gobierno Regional de Atacama ([www.goreatacama.cl/DOCUMENTOS/CONCURSOSPUBLICOS](http://www.goreatacama.cl/DOCUMENTOS/CONCURSOSPUBLICOS)) y en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) a contar del día de su publicación en el Diario Oficial, entendiéndose de esta forma plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes.

Las consultas por dudas o necesidad de aclaración de las bases se recibirán hasta el segundo día hábil de haberse publicado las bases administrativas en el portal de empleos públicos, en el siguiente correo electrónico: [postulaciones@goreatacama.cl](mailto:postulaciones@goreatacama.cl).

## 7.- FECHA Y LUGAR DE RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES:

Para formalizar la postulación, los(as) interesados(as) que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través del portal "Empleos Públicos" [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) para lo cual deberán estar registrados, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 5 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado "Documentación" del portal o comunicarse con la mesa de ayuda del portal Empleos Públicos al 800-104270 de lunes a viernes desde las 09:00 hasta las 19:00 horas.

## 8.- CONSIDERACIONES GENERALES:

- Por ser un cargo a contrata su fecha de término será el 31 de Diciembre de 2022, su prórroga estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria y al informe de desempeño emitido por su jefatura directa.
- No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo señalado.
- No se recibirá postulaciones por correo electrónico, como tampoco por ninguna otra vía que la señalada precedentemente.
- El formato de presentación del currículum vitae deberá ser el dispuesto por el portal de empleos públicos.
- Para garantizar la igualdad en el proceso de selección, en el evento que se presente un o una postulante cuya discapacidad le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación en el proceso de evaluación, el Servicio tomará las medidas necesarias para poner a su disposición métodos de evaluación adaptados, sin que dicho requerimiento quede asociado al currículum respectivo.
- El Comité de Selección 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 postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada.

## 9.- DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

Los/as postulantes que presentan alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administran, deberán informarlo en su postulación, para efecto de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causal.

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 señalados.

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:

**9.1.- Metodología de evaluación :** La metodología será por Evaluación Sucesiva de Factores, por lo que la puntuación mínima por etapas determinará el paso de las etapas superiores. El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo será de 60 puntos. A continuación se presenta un resumen de los factores y puntajes a considerar.

Etapa	Factor	Sub-Factor	Criterio	Puntaje Sub-factor	Pje. Máx. Por Factor	Puntaje Mínimo Aprobación Etapa
I	Estudios y cursos de Formación Educativa y de Capacitación	Título Profesional	Título profesional preferente según aspectos deseables y descripción de funciones señalada en el perfil del cargo.	20	40	8
			Título profesional similar o afín con el cargo postulado según descripción de funciones señalada en el perfil del cargo.	12		

			Otro título profesional de una carrera de no menos de 8 semestres	8		
			No posee título profesional, o posee título con duración inferior a 8 semestres.	0		
		Estudios de doctorado, Magister, Post-título y/o Diplomado	Doctorado y/o magíster relacionado con el perfil del cargo	15		
			Post título o Diplomado relacionado con el perfil del cargo.	10		
			Magister, Post Título o Diplomado en gestión o administración.	7		
			Magíster, Post Título y/o diplomado de otras áreas distintas a las del perfil del cargo.	5		
		Capacitación	Poseer 100 o más horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	5		
			Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	3		
			Poseer entre 25 a 49 horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	1		
II	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional en el área de desempeño	Experiencia Profesional acreditable de 5 o más años en funciones similares	35	35	10
			Experiencia profesional acreditable entre 3 o más años, e inferior a 5 en funciones similares	25		
			Experiencia profesional acreditable inferior a 3 y mayor de 1 año en funciones similares	15		
			Experiencia como profesional en área no asociada al perfil y/o un año o menos en funciones similares.	10		
III	Preselección	En esta Etapa se realizará una sumatoria de los puntajes obtenidos en las Etapas I, II y solo podrán acceder a la Etapa IV los/as postulantes que superen o alcancen el puntaje mínimo establecido				40
IV	Apreciación Global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes directivas	Aptitud y conducta directiva de potencial sobresaliente en base al perfil del cargo	25	25	15
			Aptitud y conducta directiva de potencial competente en base al perfil del cargo	20		
			Aptitud y conducta directiva de suficiente en base al perfil del cargo	15		
			Aptitud y conducta directiva de potencial bajo lo esperado en base al perfil del cargo	5		
TOTAL					100	
Puntaje Mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a:						50

## INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

### 9.2.- Etapa I: Factor “Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación”

En esta etapa se evaluarán, por parte del propio Comité de Selección, los siguientes sub-factores:

**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 con el cargo postulado según descripción de funciones señalada en el perfil de selección	20
Posee título profesional o afines o similares con el cargo postulado según descripción de funciones señalada en el perfil de selección	12
Otro título profesional de una carrera no menor a 8 semestres	8
No posee título profesional, o posee título con duración inferior a 8 semestres.	0

**Formación de educacional de postgrado o diplomado:** se evaluarán los doctorados, magíster y/o diplomados ACREDITADOS - mediante fotocopia - 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 y/o magíster relacionado con el perfil de selección	15
Post Título o Diplomado relacionado con el perfil de selección	10
Magíster, Post Título o Diplomado en gestión o administración	7
Magíster, Post Título y/o diplomado de otras áreas distintas a las del perfil de selección	5

**Capacitación y otras actividades de perfeccionamiento:** se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño de los perfiles de selección.

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 relacionada con las áreas de desempeño del cargo	5
Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	3
Poseer entre 25 y 49 horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	1

Se considerarán solo los cursos realizados durante los últimos 8 años a la fecha de este llamado.

Quien cumpla con los requisitos establecidos en la Ley, debe alcanzar el **mínimo de 10 puntos**, cumpliendo la puntuación mínima de aprobación de la ETAPA I. En tal sentido, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar a la siguiente etapa.

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 la página web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl).

### 9.3.- Etapa II: Factor “Experiencia Profesional”

En esta etapa se evaluarán, por parte del propio Comité de Selección, los siguientes sub-factores:

**Experiencia laboral en funciones similares:** comprenderá la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño del perfil de selección definido.

Para el cálculo de este sub-factor se aplicará el siguiente puntaje:

CRITERIO	PUNTAJE
Experiencia Profesional acreditable de 5 o más años en funciones similares.	35
Experiencia profesional acreditable entre 3 o más años, e inferior a 5 años en funciones similares	25
Experiencia profesional acreditable de 1 y menos de 3 años en funciones similares	15
Experiencia profesional acreditable en otras áreas y/o menos de un año en funciones similares.	10

Para al cálculo de los años de experiencia laboral, se considerará aquella experiencia acreditada al momento de la postulación, considerando toda aquella que haya sido adquirida entre la fecha de titulación impresa en el título profesional, hasta la fecha de publicación en el Diario Oficial de este llamado a Concurso Público. Los años de experiencia se expresarán en números enteros sin decimales y 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.

Solo se aceptarán certificados que acrediten experiencia laboral. Cotizaciones, finiquitos y documentos similares no serán considerados.

La puntuación mínima de aprobación de la ETAPA II será de **10 puntos** del total de la etapa. En tal sentido, los postulantes deberán obtener la puntuación mínima señalada, para continuar en la siguiente etapa.

La evaluación de la Etapa II se realizará, en la ciudad de Copiapó, Región de Atacama, por el Comité de Selección del Gobierno Regional de Atacama y las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa II pasarán a la Etapa III de este proceso de evaluación, quienes deberán revisar el acta de puntajes que será publicado en la página web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl)

### 9.5.- Etapa III Preselección

En esta etapa se realizará la sumatoria de los puntajes obtenidos en las Etapas I y II y solo podrán acceder a la Etapa IV “Apreciación Global del Candidato/a los/as postulantes que superen o alcancen el puntaje mínimo establecido de 40 puntos del proceso de selección

La evaluación de la Etapa III se realizará por el Comité de Selección del Gobierno Regional de Atacama y las personas seleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa II pasarán a la Etapa IV de este proceso de evaluación, quienes deberán revisar el acta de puntajes que será publicado en la página web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl)

### 9.6.- Etapa IV. “Apreciación global del candidato/a

En esta etapa se evaluará el siguiente sub-factor:

**Entrevista de evaluación de aptitudes:** consistirá en la realización de una entrevista de apreciación global de los candidatos/as, efectuada por el Comité 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 directivas 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.	3	2	1	0
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.	3	2	1	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.	3	2	1	0
4	<b>Motivar equipos</b> Es el potencial que posee el candidato para que su grupo de colaboradores orienten todos sus esfuerzos hacia la consecución de objetivos.	3	2	1	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.	3	2	1	0

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

Las entrevistas que realizará la Comisión definida precedentemente y el horario de entrevista se informará por medio de correo electrónico o, a través de la página web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl). Además, la publicación de los puntajes de las entrevistas será por la misma vía.

## 10. 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.

## 11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

Para ser considerado postulante idóneo el/la candidata/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 40 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	8
II	Experiencia laboral	10
TOTAL		18

ETAPAS	DENOMINACIÓN	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN DE LA ETAPA
III	Preselección	40
IV	Entrevista de evaluación de aptitudes directivas	15
TOTAL		55

El/la postulante que no reúna los puntajes 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. En tal caso, se convocará a un nuevo concurso público.

## 12. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLE
Publicación-Convocatoria en el Diario Oficial Página Gobierno Regional de Atacama y en la página web de empleos públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	01 de julio de 2022	Gobierno Regional de Atacama
Entrega de bases, Recepción y Registro de antecedentes	01 al 10 de julio de 2022	Gobierno Regional de Atacama
Admisibilidad de las Postulaciones	11 al 15 de julio de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de resultados de candidatos que superan la etapa de admisibilidad de las postulaciones.	15 de julio de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
“Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación” – I Etapa.	16 al 22 de julio de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje y nómina de candidatos que pasan a la II etapa	22 de julio de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
“Experiencia Profesional” – II Etapa	23 al 29 de julio de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje y nómina de candidatos que pasan a la III etapa	29 de julio de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
“Apreciación global del candidato” – III Etapa.	01 al 05 de agosto de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Entrevista Final de apreciación Global del candidato	08 al 10 de agosto de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje de la entrevista final	11 de agosto de 2022	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Confección y presentación de nómina de candidatos que componen la terna.	Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la	Confección y presentación de nómina de candidatos que componen la terna.

	finalización de la etapa anterior.	
Definición de postulante seleccionado.	Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la finalización de la etapa anterior.	Definición de postulante seleccionado.
Notificación a postulante Seleccionado	Al día hábil siguiente a la finalización de la etapa anterior.	Notificación a postulante Seleccionado
Resolución de Contratación	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la finalización de la etapa anterior.	Resolución de Nombramiento
Incorporación de Resolución de Contratación al SIAPER TRA.	Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la finalización de la etapa anterior.	Incorporación de Resolución de Nombramiento al SIAPER TRA.
Tomado de Razón, sujeto a Estudio o Representado	SIAPER TRA	Tomado de Razón, sujeto a Estudio o Representado
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	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.

### 13. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará una nómina de tres nombres, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

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

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

La terna será propuesta al Gobernador Regional de Atacama, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas.

El Gobernador Regional de Atacama seleccionará 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 en el Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

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

El nombramiento se resolverá una vez que la Contraloría General de la República tome razón de la Resolución mediante la modalidad SIAPER TRA.

El Gobernador Regional, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, comunicará a los/as postulantes, el resultado final dentro de los 7 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.

## 11. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección estará conformado por los miembros titulares de la Junta Calificadora y el Jefe o Encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (Art. 21 DFL N° 29/2004).

Las formas de medición de los factores se aplican según el orden definido en las bases, de manera que el postulante necesitará ir superando las diferentes etapas de la selección.

Como resultado de la selección, el "Comité de Selección" propondrá al Gobernador de la Región de Atacama los nombres de los tres postulantes con mejores puntajes.

## 12. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

El Gobernador Regional, podrá seleccionar a una de las personas propuestas, la notificación a la persona seleccionada será vía telefónica y/o al correo electrónico; la cual estará a cargo del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Atacama, dentro de los 2 días siguientes a la conclusión del proceso de selección, el o la seleccionado/a deberá manifestar su aceptación del servicio, y acompañar, en original o en copia autenticada ante Notario, los documentos probatorios de los requisitos de ingresos, señalados en los numerales 3 Requisitos Generales y 5 Antecedentes Generales de Postulación de estas bases, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciere, la autoridad deberá nombrar a algunos de los otros postulantes propuestos

2.- **CONVÓQUESE**, al proceso público de oposición de antecedentes, a contar del día publicado en el portal de Empleos Públicos, para seleccionar al profesional que requiere el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama, con el objeto de que sirva el empleo a contrata, asimilado al Grado 9° E.U.R., y comuníquese la convocatoria, ampliamente, de acuerdo a los recursos disponibles, y – en todo caso- a lo menos, publíquese en el Diario Oficial, en el Portal [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl) y en un diario de circulación regional, sin perjuicio de la difusión que pueda conseguirse dar a ésta convocatoria, a través de los sistemas de información que se estimen convenientes.

3.-**TÉNGASE PRESENTE**, que, conforme lo previsto y establecido en el Artículo 21° 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).

4.- **CORRESPONDERÁ** al Comité de Selección, para estos efectos actuar en coordinación directa con la Jefa de la División de Administración y Finanzas, del Gobierno Regional de Atacama, a través del cual, hará llegar al Señor 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.

5.- 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 y en el D.S. N° 69/ 2004, del Ministerio de Hacienda, sobre Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

ANÓTESE y COMUNÍQUESE



MARIO SILVA ALVAREZ  
GOBERNADOR REGIONAL (S)  
GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

DISTRIBUCIÓN (DIGITAL):

- Administrador Regional
- División de Planificación y Desarrollo Regional
- División de Administración y Finanzas
- Integrantes Comité de Selección
- C.I. Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- C.I. Asesoría Jurídica
- Oficina de Partes

MSA/WEZ/OAD/DJGP/CES/djgp