

APRUEBA BASES Y LLAMADO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES PARA EL PROCESO PÚBLICO DE SELECCIÓN DE PROFESIONAL PARA PROVEER CARGO A CONTRATA GRADO 11° E.U.R. "PROFESIONAL ANALISTA DE PLANIFICACIÓN REGIONAL" DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA.

RESOLUCIÓN EXENTA PERSONAL N°

4010

COPIAPÓ, 20 DIC 2023

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.
6. La Ley 21.516 de 2022, sobre Presupuesto para el Sector Público año 2023.
7. La Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
8. 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; y

CONSIDERANDO:

1. Que, es necesario convocar a un llamado para el Proceso de Selección de Profesional, para proveer un cargo a Contrata Grado 11° E.U.R. del 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 sea preparado y realizado en similitud 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 proceso público de selección será preparado y realizado por un Comité de Selección, conformado por el/la Jefe/a de la División de Planificación y Desarrollo, dos profesionales perteneciente a esa división y el Encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Atacama o quien lo subroge.

3. Que, con tal objeto, corresponde aprobar las Bases 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 de Oposición de Antecedentes, destinado a seleccionar a un profesional a Contrata, asimilado a un cargo Grado 11° E.U.R. de la Planta Profesional, para desempeñarse en el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama, y procédase en similitud con las disposiciones del D.S N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda que aprueba el "Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo", en cuanto resultaren aplicables en este caso.

2.- TÉNGASE presente que el texto de las Bases de Oposición de Antecedentes para el proceso público de selección que se aprueban, es el siguiente:

BASES DE PROCESO PÚBLICO PARA LA SELECCIÓN PROFESIONAL "ANALISTA DE PLANIFICACIÓN REGIONAL" CONTRATA ASIMILADO AL GRADO 11° E.U.R. DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

La Ley N° 21.516 de 2022 que aprueba el Presupuesto 2023, definió para el Gobierno Regional de Atacama, una dotación efectiva de 131 funcionarios/as; por lo que este llamado de Oposición de Antecedentes para seleccionar y contratar a un/a profesional bajo la modalidad a Contrata, se ajusta a dicha dotación.

I. IDENTIFICACION DEL CARGO:

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

SERVICIOS A CONTRATAR	: PROFESIONAL ANALISTA DE PLANIFICACIÓN REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA.
ESTAMENTO	: PROFESIONAL.
ESCALAFÓN	: CONTRATA.
GRADO	: GRADO 11° EUR
JORNADA COMPLETA	: 44 HORAS SEMANALES
EMPLEO A PRUEBA	: 3 MESES
DEPENDENCIA JERÁRQUICA	: JEFA/E DE DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA.
DESTINACIÓN	: DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA, COPIAPÓ
LUGAR DE DESEMPEÑO	: EDIFICIO DE LA DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA, COPIAPÓ

II. PERFIL DE CARGO:

1.- OBJETIVO DEL CARGO: El profesional deberá participar en la coordinación para la formulación de estrategias, políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo regional sobre la base de procesos técnicos y participativos, incluyendo la asistencia técnica a las municipalidades y revisión de iniciativas de preinversión que ingresan a la División de Planificación y Desarrollo.

2.- DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO :

2.1. El profesional asumirá las siguientes funciones:

- Para la formulación de la ERD, participar en las siguientes actividades: Revisión de la información, diagnóstico estratégico, caracterización de línea base, talleres con la comunidad, desarrollo estudio prospectivo, elaboración propuesta ERD, talleres de validación, definición de las políticas regionales y proyectos estratégicos, y redacción documento final.
- Revisión de iniciativas de inversión subtítulos 22, 29, 31 y 33.
- Coordinación Política Regional de Desarrollo rural.
- Prestar apoyo en la coordinación para la formulación de estrategias, políticas, planes, programas y proyectos.
- Todas otras labores que se estimen pertinentes asumir según lo establecido por la Jefa de División de Planificación y Desarrollo en conjunto con el encargado del área de planificación.

2.2. - COMPETENCIAS DESEABLES PARA EL CARGO.

I. Competencias Personales e Interpersonales

- a. Comunicación efectiva
- b. Relaciones públicas
- c. Calidad de servicio
- d. Orientación al cliente
- e. Integridad
- f. Iniciativa
- g. Sensibilidad Interpersonal
- h. Sociabilidad
- i. Empatía
- j. Trabajo en equipo
- k. Trabajo individual
- l. Dominio propio

II. Competencias Transversales

- a. Trabajo en Equipo
- b. Relaciones Interpersonales
- c. Orientación al Servicio
- d. Orientación a la Calidad
- e. Capacidad para Aprender
- f. Integridad
- g. Compromiso Organizacional

III. Competencias Técnicas y Organizacionales

- a. Pensamiento Conceptual
 - b. Logro de Resultados
 - c. Proactividad
 - d. Autonomía
-

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 en artículo 2° de la Ley N° 19.379 de 1995, que fija plantas de 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.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
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. Estudios de Especialización y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación:

1. Profesional de Educación Superior, con una carrera de estudios de igual o superior a 8 semestres, reconocida por el Estado, de preferencia Ingeniería Comercial, Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Constructor, Arquitecto o carreras afines.
2. Capacitación: Deseable capacitación específica, relacionada con los temas asociados al desempeño del cargo:
 - Instrumentos de planificación territorial de competencia del Gobierno Regional.
 - Conocimiento del Sistema Nacional de Inversiones(SNI).
 - Conocimiento del proceso de coordinación regional del gasto público (CORGAPU).
 - Conocimiento del instrumentos o herramientas de gestión territorial y/o coordinación intersectorial de políticas, planes, programas y proyectos.

4.2. Experiencia Laboral:

1. Se requiere experiencia profesional deseable de al menos 2 años, en organismos públicos en la formulación y/o diseño de planes, políticas, programas y/o proyectos; en la coordinación pública, de preferencia con sectores y municipalidades en el diseño, elaboración o aplicación de instrumentos de planificación territorial.

5.- ANTECEDENTES GENERALES DE POSTULACIÓN:

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

- a. Currículum Vitae actualizado conforme a lo dispuesto por el portal de empleos públicos, y orientado a la postulación, indicando referencias.
- b. Fotocopia simple de certificado o título profesional.
- c. Fotocopia de certificados de capacitación afines al Servicio al que postula.
- d. Certificado o documentación que acredite experiencia laboral.
- e. Fotocopia de cédula de identidad por ambos lados.
- f. Declaración jurada simple indicando que no tiene las inhabilidades ni incompatibilidades para el ingreso a la Administración Pública, conforme a lo dispuesto por el portal empleos público.

NOTA: Los documentos preferentemente deben estar en formato PDF y deben ser legibles y con las fechas actualizadas.

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) y en el portal www.empleospublicos.cl a contar del día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Diario Regional, 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 tercer día hábil de haberse publicado las bases administrativas en el portal de empleos públicos, en el siguiente correo electrónico: 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 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:

- La persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrata, que dura hasta el 31 de diciembre de cada año, su prórroga estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria y al informe de desempeño emitido por su jefatura directa. No obstante, lo anterior, la contratación considera un periodo de prueba de 3 meses, al finalizar el segundo mes se procederá a evaluar la continuidad en el cargo.
- No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo señalado.

- No se recibirá postulaciones por correo electrónico, ni por otra vía que la señalada precedentemente.
- El formato de presentación del currículum vitae deberá ser el dispuesto por el portal empleos públicos.
- Para garantizar la igualdad en el proceso público 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, cualquier situación relevante relativa al proceso público de selección. Asimismo, dispondrá la notificación de los postulantes cuya postulación hubiese sido rechazada.

9.- DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

Los/as postulantes 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, el 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.- La metodología de evaluación 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 39 puntos. A continuación se presenta un resumen de los factores y puntajes a considerar.

ETAPA	FACTOR	SUB-FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
I	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Título Profesional	Título profesional Ingeniería Comercial, Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Constructor, Arquitecto o carreras afines.	20	35	15
			Otro título profesional de una carrera de no menos de 8 semestres	10		
			No posee título profesional, o posee título con duración inferior a 8 semestres.	0		
		Capacitación	Poseer 100 o más horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	15		
			Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	10		

			Poseer entre 25 a 49 horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	5		
			No posee capacitación relacionada con el perfil del cargo	0		
II	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional en el área de desempeño	Experiencia Profesional acreditable de 2 o más años en funciones similares	15	15	5
			Experiencia profesional acreditable inferior a 2 años y superior a 1 año en funciones similares	10		
			Experiencia como profesional en área no asociada al perfil o menos de un año en funciones similares.	5		
			No registrar experiencia profesional	0		

III	Evaluación de Conocimientos	Prueba de conocimientos específicos	<p>De la prueba de conocimientos específicos se asignará nota de acuerdo regla común y general de asignación de nota (ver formula en 9.4).</p> <p>Se asignará puntaje por tramos, de acuerdo a nota obtenida en evaluación en aspectos de la Administración Pública, Gobiernos Regionales, Planificación y Desarrollo Regional, en instrumentos de planificación y territorial, gestión territorial.</p> <p>Considerando la siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cualquier nota inferior a 4,0 no obtendrá puntaje. • Se asignará un puntaje de 2,5 puntos a quien obtenga la nota 4, luego se asignará 0,5 puntos por cada décima superior a nota 4.0 hasta llegar a la nota 4,4; • A continuación se asignará 0,75 puntos por cada décima superior a 4,4 hasta llegar a 4,9; • A continuación se asignará 1 punto, por cada décima superior a 4,9 hasta llegar a nota 5,4; • A continuación se asignará 1,25 puntos por cada décima superior a 5,4 hasta llegar a 6,4; • A Continuación se asignará 1,5 puntos por cada décima superior a 6,4 hasta llegar a 6,9; • Y finalmente se asignará 1,75 por la décima final superior a 6,9. <p>Con dicha regla, se generó una Tabla de asignación de puntaje en 9.4</p>	35	9						
IV	Apreciación Global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="673 1795 966 1948">Aptitud y conducta sobresaliente en base al perfil del cargo</td> <td data-bbox="966 1795 1084 1948">15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="673 1948 966 2064">Aptitud y conducta suficiente en base al perfil del cargo</td> <td data-bbox="966 1948 1084 2064">10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="673 2064 966 2171">Aptitud y conducta insuficiente en base al perfil del cargo</td> <td data-bbox="966 2064 1084 2171">5</td> </tr> </table>	Aptitud y conducta sobresaliente en base al perfil del cargo	15	Aptitud y conducta suficiente en base al perfil del cargo	10	Aptitud y conducta insuficiente en base al perfil del cargo	5	15	10
Aptitud y conducta sobresaliente en base al perfil del cargo	15										
Aptitud y conducta suficiente en base al perfil del cargo	10										
Aptitud y conducta insuficiente en base al perfil del cargo	5										
TOTAL :				100							
Puntaje Mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a:				39							

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 subfactores:

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

CRITERIO	PUNTAJE
Título profesional Ingeniería Comercial, Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Constructor, Arquitecto o carreras afines.	20
Otro título profesional de una carrera no menor a 8 semestres	10
No posee título profesional, o posee título con duración inferior a 8 semestres.	0

Capacitación: 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	15
Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	10
Poseer entre 25 y 49 horas de capacitación relacionada con las áreas de desempeño del cargo	5
No posee capacitación relacionada con el perfil del cargo	0

Se considerarán solo los cursos realizados durante los últimos 5 años a contar de la fecha de este llamado de Oposición de Antecedentes para el proceso público de selección.

Quien cumpla con los requisitos establecidos en la Ley, debe alcanzar el **mínimo de 15 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.

9.3.- Etapa II: Factor “Experiencia Profesional”

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

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

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

CRITERIO	PUNTAJE
Experiencia Profesional acreditable de 2 o más años en funciones similares.	15

Experiencia profesional acreditable inferior a 2 años y superior a 1 año en funciones similares.	10
Experiencia profesional en área no asociada al perfil o menos de un año en funciones similares.	5
No registrar experiencia profesional	0

Para el cálculo de los años de experiencia Profesional, 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 este llamado de Oposición de Antecedentes para el proceso público de selección. Los años de experiencia se expresan 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.

Sólo 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 **5 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 publicada en la página web www.goreatacama.cl

9.4.- Etapa III Factor "Evaluación de Conocimientos"

En esta etapa se evaluará el siguiente subfactor:

Conocimiento generales: Consistirá en una medición de conocimientos relacionados con el marco normativo que rige al Gobierno Regional de Atacama, tales como: Ley Orgánica Constitucional de Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones a través de las leyes N° 21.074 y N°21.073; DFL 29/2004 Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; Ley de Bases Generales N°18.575 y Ley N°20.880, Probidad en la función pública y prevención conflictos de interés.

Conocimientos específicos: Se evaluará mediante la aplicación directa de prueba de conocimientos específicos desarrollada en etapas, a través de medios remotos a los postulantes de selección, relativa a áreas de Planificación y Desarrollo Regional, inversión pública y de los Gobiernos Regionales, en temas específicos tales como, por ejemplo:

- Conocimientos en los instrumentos de planificación territorial de competencia del Gobierno Regional, así como, la Estrategia Regional de Desarrollo de Atacama
- Conocimiento de instrumentos o herramientas de gestión territorial y/o coordinación intersectorial de políticas, planes, programas y proyectos.
- Conocimiento Sistema Nacional de Inversiones (SIN).
- Conocimientos del proceso de coordinación regional del gasto público (CORGAPU).
- Los indicadores en "DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO" y "ASPECTOS DESEABLES".

La prueba comprende los conocimientos generales y específicos, y se asignará nota de acuerdo regla común y general de asignación de nota, esta se resume en la siguiente fórmula:

$$\left[\frac{\text{Puntaje Obtenido en Evaluación}}{\text{Puntaje Máximo de Evaluación}} \right] \times 7 = \text{Nota Obtenida en Evaluación}$$

Luego de esto, las centésimas serán aproximadas a décimas, por ejemplo 3,95 se aproxima a 4,0 . Y un 3,94 se aproxima a 3,9.

Una vez conocida la nota de cada postulante se asignará el puntaje considerando la regla indicada en 9.1

La prueba se realizará de forma remota o presencial. La información respecto a la logística de la prueba se informará oportunamente por medio de correo electrónico o, a través de la página web www.goreatacama.cl.

CRITERIO

Con regla de asignación de puntaje indicada en 9.1, se construyó la siguiente tabla de "Asignación de Puntaje":

Tramo	Nota	Puntaje Tramo	Puntaje Final
1	hasta 3,9	0	0
2	4,0		2,5
	4,1	0,5	3
	4,2	0,5	3,5
	4,3	0,5	4
	4,4	0,5	4,5
3	4,5	0,75	5,25
	4,6	0,75	6
	4,7	0,75	6,75
	4,8	0,75	7,5
	4,9	0,75	8,25
4	5,0	1	9,25
	5,1	1	10,25
	5,2	1	11,25
	5,3	1	12,25
	5,4	1	13,25
5	5,5	1,25	14,5
	5,6	1,25	15,75
	5,7	1,25	17
	5,8	1,25	18,25
	5,9	1,25	19,5
	6,0	1,25	20,75
	6,1	1,25	22
	6,2	1,25	23,25
	6,3	1,25	24,5
6,4	1,25	25,75	
6	6,5	1,5	27,25
	6,6	1,5	28,75
	6,7	1,5	30,25
	6,8	1,5	31,75
	6,9	1,5	33,25
	7,0	1,75	35

La puntuación mínima de aprobación de la ETAPA III será de 9 puntos (9,25 corresponde a nota 5,0) del total de la etapa. En tal sentido, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar a la siguiente etapa.

La evaluación de la Etapa III se realizará por el "Comité de Selección del Gobierno Regional de Atacama" y las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV "Apreciación Global del Candidato", de este proceso de evaluación, quienes deberán revisar el acta de puntajes que será publicado en la página web www.goreatacama.cl

9.6.- Etapa IV Factor "Apreciación global del candidato"

En esta etapa se evaluará el siguiente subfactor:

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 a la evidencia de aptitudes y capacidades relacionadas con:

N°	TÓPICOS A EVALUAR/PONDERACIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO	NULO O NO COMPATIBLE
1	Comunicar efectivamente 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	Flexibilidad 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	Tomar decisiones 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	Motivar equipos 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	Pensar éticamente 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, corresponderán al promedio de la sumatoria de los puntajes de cada integrante de la Comité por la cantidad de integrantes del comité, según el siguiente ejemplo:

N°	TÓPICOS A EVALUAR	PUNTAJE EVALUADOR 1	PUNTAJE EVALUADOR 2	PUNTAJE EVALUADOR 3	PUNTAJE EVALUADOR N
1	Comunicar efectivamente	3	3	3	3
2	Flexibilidad	3	3	3	3
3	Tomar decisiones	3	3	3	3
4	Trabajo en equipo	3	3	3	3
5	Pensar éticamente	3	3	3	3
Puntaje Total		15	15	15	15
Sumatoria Puntaje Total		60			
Cantidad de Evaluadores		4			
Puntaje Final		15			

La puntuación final de criterios mínima de la Etapa IV será de 10 puntos. En tal sentido, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar hacia la fase final del proceso.

Las entrevistas que realizará la Comisión definida precedentemente, se realizarán a través de medios remotos o presencial, la fecha y el horario de entrevista se informará por medio de correo electrónico o, a través de la página web www.goreatacama.cl. Además, la publicación de los puntajes de las entrevistas será por la misma vía.

III. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del proceso, 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 proceso público de selección 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.

IV. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

Para ser considerado postulante idóneo el/la candidata/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 39 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	15
II	Experiencia Profesional	5
III	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	9
IV	Apreciación Global del candidato	10
TOTAL		39

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

El proceso 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 llamado de Oposición de Antecedentes para el proceso público de selección.

V. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLE
Publicación-Convocatoria en un Diario Regional, en la Página Gobierno Regional de Atacama www.goreatacama.cl y en la página web de empleos públicos www.empleospublicos.cl	Día 1	Gobierno Regional de Atacama
Postulación antecedentes a través del portal de empleos públicos www.empleospublicos.cl . Única vía.	Del día 2 al día 11	Gobierno Regional de Atacama
Admisibilidad de las Postulaciones	Del día 12 al día 15	Gobierno Regional de Atacama
Publicación de resultados de candidatos que superan la etapa de admisibilidad de las postulaciones.	Día 16	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.

Evaluación de “Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación” – I Etapa.	Del día 17 al día 21	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje y nómina de candidatos que pasan a la II etapa.	Día 22	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Evaluación “Experiencia Profesional” – II Etapa.	Del día 23 al día 26	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje etapa II y nómina de candidatos que pasan a la III etapa	Día 27	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Evaluación de Conocimientos – III Etapa.	Del día 28 al día 33	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje etapa III y nómina de candidatos preseleccionados que pasan a la etapa IV.	Día 34	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Entrevista Final de Apreciación Global del candidato	Del día 35 al día 39	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje de la entrevista final	Día 40	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 finalización de la etapa anterior.	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Definición de postulante seleccionado.	Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la finalización de la etapa anterior.	Gobernador Regional.
Notificación a postulante Seleccionado	Al día hábil siguiente a la finalización de la etapa anterior.	Gobierno Regional de Atacama.
Resolución de Nombramiento	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la finalización de la etapa anterior.	Gobierno Regional de Atacama.
Incorporación de Resolución de Nombramiento al SIAPER TRA.	Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la finalización de la etapa anterior.	Contraloría Regional de Atacama.
El sistema ha efectuado una validación del documento y ha determinado que se cumplen los requisitos legales	SIAPER TRA	Contraloría Regional de Atacama

Es importante destacar que los días contabilizados en el calendario, corresponden solo a días hábiles.

VI. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del proceso, 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 III;
- Segundo el mayor puntaje obtenido en la Etapa II,
- Tercero el mayor puntaje obtenido en la Etapa I,
- Cuarto el mayor puntaje obtenido en la Etapa IV, y.

La terna será propuesta al Gobernador de la Región de Atacama, según corresponda, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas.

El Gobernador de la Región 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.

VII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL NOMBRAMIENTO

La resolución de nombramiento se efectuara por necesidades del servicio y se realizara la tramitación en Contraloría General de la Republica para su registro, mediante la plataforma SIAPER TRA.

El 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/las 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 el/la Jefe/a de la División de Planificación y Desarrollo, dos profesionales perteneciente a esa división y el Encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Atacama o quien lo subrogue.

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.

3.- CONVÓQUESE, al llamado de oposición de antecedentes para el proceso público de selección, a contar del día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Diario Regional, 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 11° 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 Regional, en el Portal 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, en similitud a 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 proceso público de selección, en similitud a derecho en especial a 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 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 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.

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

ANÓTESE y COMUNÍQUESE


MIGUEL VARGAS CORREA
GOBERNADOR REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

DISTRIBUCIÓN (DIGITAL):

- Integrantes Comité de Selección
 - Jefa División de Planificación y Desarrollo
 - Jefe División Administración y Finanzas
 - C.I. Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
 - Oficina de Partes
- MVC/MBA/CAD/EHC/CMC/EGS/egs