



APRUEBA BASES Y LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA LA PROVISIÓN DEL CARGO GRADO 6° E.U.R. DE LA PLANTA DIRECTIVA, "JEFE DE DEPARTAMENTO" DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA.

RESOLUCIÓN N° **057** /

COPIAPÓ, 31 OCT 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 que indica.
6. Lo establecido en la Ley N°21.516 sobre presupuesto del sector público 2023.
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. 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;
10. Lo señalado en las Resoluciones N°6, N° 7 de 2019, y N°14 de 2022, todas de la Contraloría General de la República; y

CONSIDERANDO:

1. Que, es necesario convocar a un llamado para el Concurso Público, para proveer un cargo de Jefe de Departamento, grado 6º EUR, para el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama.
2. Que, en atención a la característica de cargo directivo, 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 N° 8 y 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,



**TOMADO DE RAZÓN**  
 Por orden del Contralor General de la República.  
 Fecha: 17/11/2023  
 EDUARDO VELIZ GUAJARDO  
 Contralor Regional

conformado por Encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Atacama o quien lo subrogue y por los funcionarios del más alto nivel jerárquico de la Institución, que integran la Junta Calificadora.

3. Que, con tal objeto, corresponde aprobar las Bases y convocar al correspondiente llamado de Presentación de Antecedentes para la Contratación de un directivo, Jefe de Departamento.

#### RESUELVO:

1. **APRUÉBENSE** las siguientes Bases para el llamado a concurso público, destinado para la provisión del cargo GRADO 6° E.U.R. de la planta directiva, JEFE DE DEPARTAMENTO, 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 Concursos del Estatuto Administrativo”, en cuanto resultaren aplicables en este caso.

2.- **TÉNGASE** presente que el texto de las Bases del Concurso Público que se aprueban, es el siguiente:

#### BASES DEL LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA PROVISIÓN DEL CARGO GRADO 6° E.U.R. DE LA PLANTA DIRECTIVO, JEFE DE DEPARTAMENTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

El Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama requiere proveer un cargo de Jefe de Departamento, grado 6º EUR, para el **Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas**. El concurso para proveer este cargo directivo de Tercer Nivel Jerárquico, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

#### 1. IDENTIFICACION DEL CARGO

- Nº de vacantes : 1
- Planta : Directiva
- Grado : 6º EUR
- Renta bruta : \$ 3.945.685
- Jornada completa : 44 horas semanales
- Unidad de desempeño : Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Dependiente de : Jefa/e de División de Administración y Finanzas
- Lugar de desempeño : Copiapó

#### 2. PERFIL DE CARGO:

##### 2.1. Cargo: Jefe de Departamento Grado 6

Nombre específico del cargo: Jefe(a) de Departamento con función en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

##### 2.2. Objetivo del cargo:

Liderar y dirigir el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y sus unidades dependientes, a partir del diseño e implementación de las políticas, planes y programas de



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

trabajo para la gestión y desarrollo de personas, contribuyendo de esta manera al logro de las prioridades y objetivos estratégicos del Gobierno Regional de Atacama.

### 2.3. Funciones del cargo

- Contribuir en forma eficiente y oportuna al correcto desarrollo de los objetivos del Gobierno Regional de Atacama
- Dirigir, planificar, supervisar, coordinar, ejecutar y controlar las labores efectuadas al interior de sus respectivas unidades de trabajos de su departamento.
- Coordinar funciones y/o tareas en conjunto con otras unidades del Servicio.
- Evaluar al personal bajo su cargo, realizando los informes de desempeño y precalificación.

#### 2.3.1. Funciones específicas.

1. Gestionar y administrar el personal del Gobierno Regional de Atacama, considerando todo el ciclo de vida laboral de las personas, desde su ingreso hasta su desvinculación de la institución o egreso, además de los procesos de desarrollo organizacional de la Institución y desarrollo personal.
2. Gestionar la elaboración y proponer políticas y procedimientos de gestión de personas y desarrollo organizacional.
3. Administrar el proceso de ingreso a la institución e inducción y gestionar las políticas para tal efecto.
4. Administrar, gestionar y supervisar la implementación de la política de formación, desarrollo de carrera, capacitación y perfeccionamiento de los funcionarios.
5. Administrar e implementar la política de gestión del desempeño del Gobierno Regional de Atacama, siendo soporte de dicho proceso de evaluación en todas sus etapas.
6. Promover la calidad de vida funcionaria, a través de la gestión y supervisión de la implementación del Plan Anual de Higiene y Seguridad, mejoramiento de ambientes de trabajo y prevención de riesgos laborales y psicosociales.
7. Fomentar e Implementar las buenas prácticas laborales, según lo señalado en los Instructivos Presidenciales, asegurándose de mantener un buen clima laboral en la institución.
8. Administrar, gestionar y supervisar la correcta implementación de los procedimientos administrativos vinculados al desarrollo de las personas.
9. Administrar eficientemente los recursos a cargo, con el objetivo de optimizar el funcionamiento del Departamento.
10. Diseñar y proponer metodologías de seguimiento y análisis de la información relevante del personal, en la perspectiva de orientar la toma de decisiones y mantener actualizados los planes y programas de trabajo diseñados.
11. Dirigir, planificar, ejecutar y controlar todas las materias concernientes a la gestión y desarrollo de las personas impulsadas por otras instituciones públicas como el Servicio Civil, Contraloría, Suceso, entre otros.

#### 2.3.2. Funciones transversales a la Organización.

- Apoyar en el adecuado funcionamiento del sistema de gestión de calidad del Servicio, planificación institucional y de fortalecimiento.
- Contribuir a la eficacia y mejora continua de la seguridad de la información institucional, resguardando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información de los procesos en los que participa, en consistencia con sus funciones y responsabilidades respecto a la misión, objetivos estratégicos, Política General de Seguridad de la Información, políticas específicas, procedimientos y otros documentos del Sistema de Seguridad de la Información.



#### **TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

- En general, sin que la enumeración anterior sea taxativa, realizar todas las actuaciones necesarias para el logro del objetivo del cargo y de la Unidad donde se desempeña.

## 2.4. Competencias del cargo

### 2.4.1. Competencias transversales

- **Trabajo en equipo/colaboración:** Capacidad para trabajar con otros - equipo o grupo de trabajo u otras personas - integradamente y de manera efectiva para alcanzar metas comunes y objetivos de la Institución; compartir conocimientos y manifestar una predisposición a escuchar y aceptar aportes de otras personas; contribuir al consenso y aceptarlo; alinear los objetivos propios a los objetivos de la organización y/o del equipo. Responsabilizarse de las tareas encomendadas por el equipo y comprometerse con el resultado del trabajo grupal. Establecer relaciones de cooperación para que las distintas habilidades personales sean compatibles. Preocuparse no sólo por las propias tareas sino también por las del resto del equipo de trabajo que dirige.
- **Orientación al cliente:** Desarrollar con iniciativa relaciones con los clientes/usuarios, haciendo esfuerzos para escucharlos y entenderlos; prever y proporcionar soluciones a las necesidades de éstos; otorgar alta prioridad a su satisfacción. Implica un deseo de servir o ayudar a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades. Además, supone interés por conocer y resolver sus problemas, tanto del cliente interno como externo. Implica la disposición a atender, de un modo efectivo, cordial y empático.
- **Flexibilidad/adaptación:** Capacidad para adaptarse y trabajar en variadas y diferentes situaciones, con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas diferentes o puntos de vista distintos y hasta encontrados, adaptando su propio comportamiento a medida que la situación cambiante lo requiera con el fin de beneficiar la calidad del resultado del proceso o decisión. Disposición para adaptarse con facilidad, en forma rápida y adecuadamente a distintos contextos, situaciones, medios y personas. Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos escenarios.
- **Orientación a la calidad/eficiencia:** Implica realizar el trabajo con excelencia. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operacionales para la Institución, tanto para sí mismo como para los clientes y otras personas involucradas. Capacidad de encaminar todas las acciones al logro de lo esperado y de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Preocuparse en forma permanente por el resultado final de cada una de las tareas realizadas, verificando la inexistencia de errores y/u omisiones. Realizar las tareas manifestando interés por todas las áreas afectadas, sin importar cuán pequeñas sean; verificar con precisión los procesos y las tareas.
- **Compromiso Institucional:** con el Gobierno Regional de Atacama, con su misión y sus lineamientos estratégicos, adoptando medidas de información institucional clara y transparente.
- **Manejo de Estrés y Trabajo Bajo Presión:** capacidad para mantener un desempeño estable bajo presión; sin que ello implique perjuicio para el desempeño de sus labores. Además se espera que sea capaz de aliviar el estrés de una manera que sea aceptable para él/ella misma, las otras personas y la Institución.
- **Otras Competencias:** Probidad, Pensar éticamente, Tolerancia al estrés, Proactividad, Flexibilidad, Prolijidad, Adaptabilidad, Creatividad, Tenacidad, Compromiso, Calidad de trabajo, Responsabilidad, Mejora continua, toma de decisiones.



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

#### 2.4.2. Competencias específicas

- **Liderazgo individual/influencia:** Utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a diferentes individuos hacia la consecución de las metas; modificar su propio comportamiento para adaptarse a las tareas, situaciones y funcionarios de que se trate. Es la habilidad necesaria para orientar el funcionamiento de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores para actuar y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Habilidad para fijar objetivos, seguimiento de dichos objetivos y la capacidad para dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directrices, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza.
- **Comunicación efectiva:** Expresar las ideas en forma eficaz en situaciones individuales y grupales incluyendo comunicación no verbal; considera la capacidad de comunicar por escrito con precisión y claridad, ajustar el lenguaje o la terminología a las características y las necesidades del interlocutor. Habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito.
- **Juicio/solución de problemas:** Comprometerse con una acción después de desarrollar procedimientos alternativos basados en suposiciones lógicas y en información objetiva, y tomando en cuenta los recursos, las limitaciones y los valores de la Institución.
- **Manejo de conflictos/negociación:** Estudiar las alternativas y las posiciones para llegar a resultados que obtengan el apoyo y la aceptación de todas las partes. Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos, centrándose en el problema y no en la persona.
- **Competencias gerenciales:** Visión estratégica, planificación/organización, capacidad resolutive, gestor/a de recursos y de resultados, actuar probo.
- **Competencias de relación con el entorno:** capacidad para transformar relaciones de confrontación en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia armónica, justa equitativa.
- **Otras Competencias Técnicas y Organizacionales:** Pensamiento analítico, Capacidad de Abstracción, Capacidad de Síntesis, Escucha activa, Comunicación oral, Comunicación escrita, Manejo de nomenclatura técnica, Conciencia organizacional, Disciplina, Tolerancia a la presión, Orientación al logro, Disposición de aprendizaje, Conocimiento de la normativa legal, Manejo de programas computacionales.

#### 2.5. Permanencia en el cargo

La persona nombrada permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual, y por una sola vez, el (la) Jefe(a) Superior del Servicio podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga del nombramiento por un período igual.

Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en lista N° 1 de Distinción.

La persona nombrada, una vez concluido su período o eventual prórroga podrá volver a concursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

### 3. REQUISITOS

#### 3.1. Requisitos Legales



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

Los y las postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos del Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, y los artículos 46 y 47 del Decreto Supremo N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda, para la provisión de cargos de Jefes(as) de Departamentos y equivalentes, a saber:

Los cargos de Jefes(as) de Departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se pasan a expresar:

- Ser funcionario de planta titular, o bien en calidad de suplente o contrata de los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo. En el caso de los funcionarios a contrata, requerirán haberse desempeñado de manera ininterrumpida en tal calidad, al menos, durante los tres años previos al concurso. Lo mismo se exigirá a los suplentes, de acuerdo a lo dispuesto en el Dictamen N° 56.311 de 2014, de la Contraloría General de la República.
- Estar calificado en Lista N° 1 de distinción, en el periodo inmediatamente anterior.
- No estar afecto a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27 del Reglamento sobre Concursos, esto es:
  - i. No haber sido calificado durante dos períodos consecutivos.
  - ii. Haber sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante.
  - iii. Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Sin perjuicio de lo anterior, los y las postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades contenidas en el artículo 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 ascendentes 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 ascendentes 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(a) de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado por crimen o simple delito.

Los y las postulantes que cumplan los requisitos legales detallados previamente podrán acceder a la fase de evaluación del proceso que se establece en estas bases.

Cabe hacer presente que en el caso de ser seleccionado para el cargo en este concurso, la persona deberá cumplir además lo establecido en el Artículo 56 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, y que señala que todos(as) los(as) funcionarios(as) tendrán derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración del Estado, siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley.

Estas actividades deberán desarrollarse siempre fuera de la jornada de trabajo y con recursos privados. Son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas cronológicas semanales.

Asimismo, son incompatibles con el ejercicio de la función pública las actividades particulares de las autoridades o funcionarios que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por el organismo o servicio público a que pertenezcan; y la representación de un tercero en acciones civiles deducidas en contra de un organismo de la Administración del Estado, salvo que actúen en favor de alguna de las personas señaladas en la letra b) del Artículo 54 o que medie disposición especial de ley que regule dicha representación.

### 3.2. Aspectos Deseables

Dada la relevancia y perfil del cargo a concursar, se valoran preferentemente las siguientes características y/o condiciones:

#### 3.2.1. Estudios o formación educacional

Título profesional de una carrera de no menos de ocho semestres o cuatro años de duración, otorgado por una universidad o un instituto profesional del Estado o reconocido por éste, deseable título profesional de Administrador(a) Público(a), Ingeniero(a) Comercial, Ingeniero(a) Industrial, Ingeniería en Administración, Psicólogo(a). Los títulos por área se ponderarán con puntaje diferenciado según los criterios de evaluación señalado en el punto 5.3., de las presentes bases.

#### 3.2.2. Perfeccionamiento y/o capacitación

- Deseable en Perfeccionamiento: estudios de doctorado, magíster o diplomado en gestión y desarrollo de personas, que tengan relación con el área de desempeño del cargo.
- Deseable capacitación específica, relacionada con la normativa que regula actividades relacionadas con las funciones específicas del cargo:
  - Administración general,
  - Estatuto Administrativo,
  - Disposiciones legales sobre Evaluación de Desempeño,
  - Normas sobre Modernización del Estado (PMG, Convenios de Desempeño, etc.),
  - Ley de Probidad,
  - Ley de Procedimientos Administrativos,
  - Ley de Bases Generales de Administración del Estado;
  - Manejo de Word, Excel, Power Point,
  - Gestión de Recursos Humanos,
  - Gestión por Competencias,
  - Administración Pública,
  - Desarrollo Organizacional,
  - Derecho Administrativo,
  - Remuneraciones en el Sector Público,
  - SIAPER y otras plataformas de Servicios Públicos.

#### 3.2.3. Experiencia laboral

Deseable experiencia laboral acreditada según el punto N° 4.1 de las presentes bases, calificada en el área de gestión de personas (recursos humanos, desarrollo organizacional, desarrollo de las personas y/o liderando equipos de trabajo). La experiencia laborar se ponderará con puntaje



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

diferenciado según lo señalado en los criterios de evaluación, señalado en el punto 5.3 de las presentes bases.

#### 4. POSTULACIÓN

##### 4.1. Documentación que se debe presentar

Para la postulación, los (las) interesados(as) que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

- Ficha de Postulación, según formato adjunto. (anexo 1)
- Currículum Vitae, según formato adjunto. (anexo 2)
- Declaración jurada (anexo 3) 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
- Fotocopia simple del certificado de título profesional. (En caso de presentar títulos obtenidos en el extranjero, estos deberán venir validados en Chile, por los organismos correspondientes).
- Fotocopia simple de certificados que acrediten doctorado, magíster, diplomado y/o capacitación (En caso de presentar documentos en otro idioma, deberán ser enviados traducidos al español).
- Certificado original de la Jefatura de Gestión de Personas o Encargado(a) de Personal del Servicio donde se encuentra actualmente desempeñando funciones, que acredite cumplimiento de requisitos establecidos en los artículos 46 y 47 del Decreto Supremo 69/04 del Ministerio de Hacienda, emitido dentro del plazo de postulación.
- Certificado original del Encargado de la Unidad de Gestión de Personas o de Recursos Humanos del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, que acredite no estar afecto a las siguientes inhabilidades:
  - No haber sido calificado/a durante dos períodos consecutivos (se exceptúan todos aquellos casos señalados en los dictámenes de la Contraloría General de la República).
  - Haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez, en el periodo calificadorio 2008 – 2009.
  - Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en el periodo calificadorio 2008 – 2009.
- Declaración jurada simple electrónica, según formato dispuesto por [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), que acredite que no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en el artículo 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.
- Certificados que acrediten experiencia laboral:
  - ✓ Para estos efectos, el(los) certificado(s) debe(n) contener la identificación de la Institución/Empresa, nombre del o la postulante, la especificación del(los) cargo(s) ocupado(s) (calidad jurídica de cada uno de ellos según corresponda), inicio y fin del período de desempeño (día, mes, año), número de personas a cargo en el caso que corresponda, nombre completo y firma de quién lo extiende, además del timbre de la organización que certifica. Deberá indicar teléfono y/o correo electrónico de contacto de la persona certifica.
  - ✓ No se considerará documento válido para acreditar experiencia: Certificados extendidos por el o la postulante, currículum vitae, Resoluciones de nombramiento, contratos de trabajo, finiquitos, boletas de honorarios, certificado de cotizaciones previsionales, cartas de recomendación, liquidaciones de sueldo, link o copia de páginas web en donde aparezca el o la postulante o trabajos realizados por él, correos electrónicos que hagan mención a trabajos/proyectos realizados o cualquier otro documento que no se ajuste a lo indicado en el párrafo precedente.

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



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

En caso de aquellos(as) postulantes que sean seleccionados(as) para la respectiva selección final, deberán presentar documentos originales.

#### 4.2. Recepción de antecedentes

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página web del Gobierno Regional de Atacama <https://goreatacama.gob.cl/concursos-publicos/> y en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) a contar de la fecha de publicación de la convocatoria de este concurso en el Diario Oficial, la que puede ser el día 1 o 15 del mes o el día hábil inmediatamente siguiente si es que éste fuera feriado, hasta la fecha de cierre de las postulaciones.

La recepción de postulaciones se extenderá por 10 días hábiles a contar de la fecha de publicación en el Diario Oficial.

Para formalizar la postulación, los (las) interesados(as) deberán estar registrados en el portal Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), verificando que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados y que los documentos de postulación solicitados en el numeral 4.1 de estas bases se han incorporado en dicho portal.

Frente a inconvenientes o dificultades con el Portal de Empleos Públicos, será de exclusiva responsabilidad de los y las postulantes, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado "Documentación" del portal o contactarse con los administradores del sitio mediante los canales de atención descritos en el menú "Centro de Ayuda" disponible en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), al 800-104270 de lunes a viernes desde las 09:00 hasta las 19:00 horas.

Para garantizar la igualdad en el proceso de selección, todos/as las postulaciones recibidas, donde las situaciones de discapacidad no son impedimento de participación. Por ello, y a fin de contar con los medios adecuados de evaluación, se solicita a los y las postulantes indicar en el portal Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) si presentan alguna discapacidad que pueda afectar la aplicación de las fases de evaluación establecidas en estas Bases, a fin de contar con los medios adecuados de evaluación, que otorgue igualdad de condiciones para los y las postulantes.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo señalado. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales. Solo el Comité de Selección, podrá requerir información para aclarar los antecedentes ya presentados.

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).

### 5. EVALUACIÓN

Los y las postulantes solo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, si cumplen los requisitos legales señalados en el punto 3.1., de estas Bases.

#### 5.1. Verificación de cumplimiento de requisitos legales

El Comité de Selección designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los y las postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total, distinguiendo aquéllos que se ajustan a los requisitos legales de los que no lo hacen. Además, deberá indicar cualquier situación relevante al concurso y dispondrá la



#### **TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

notificación a las personas cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello. Para ello se contará con la asistencia técnica de una asesoría externa que colaborará en la preparación y ejecución del concurso y que se comunicará con el Comité de Selección a través de la Encargada de Gestión y Desarrollo de las Personas subrogante.

## 5.2. Modalidad de evaluación

La evaluación de los factores se realizará sobre la base de etapas sucesivas y excluyentes, por lo que el puntaje establecido como mínimo para aprobar cada una de ellas determinará el paso a la etapa siguiente.

Los puntajes de los criterios asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, por tanto, no son sumativos.

Las personas que cumplan con el puntaje mínimo establecido en cada etapa pasarán a la etapa siguiente del proceso de evaluación, informándoseles a través de la página web del Gobierno Regional de Atacama ([www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl)).

## 5.3. Etapas, factores y subfactores a evaluar

La evaluación de los y las postulantes constará de cinco (5) etapas que se indican a continuación en el siguiente cuadro:



### **TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

**EDUARDO VELIZ GUAJARDO**

Contralor Regional

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE. MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MINIMO APROBACIÓN ETAPA
I	Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación.	Formación Educativa: Evalúa la pertinencia del título profesional o nivel de estudio de los y las postulantes, según las características definidas en el perfil de selección	Título profesional Administrador Público, Ingeniero(a) Comercial, Ingeniería Industrial, Ingeniería en ejecución del Área de la Administración, Psicólogo.	10	20	10
			Otros Títulos profesionales en áreas distintas señaladas en la descripción del Subfactor.	5		
			No posee Título profesional.	0		
		Estudios de Especialización, según las características definidas en el perfil de selección	Posee grado académico Doctor o Magister en materias señaladas en la descripción del Subfactor.	3		
			Posee Doctorado, Magister o diplomado en áreas distintas señaladas en la descripción del Subfactor.	2		
			Posee diplomado en materias señaladas en la descripción del Subfactor.	1		
			No Posee Doctorado, Magister o diplomado.	0		
		Perfeccionamiento y/o capacitación, según las características definidas en el perfil de selección	Poseer 100 o más horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	7		
			Poseer entre 75 a 99 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	4		
			Poseer entre 50 a 74 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	2		
			Menos de 50 horas de capacitación en cualquier área.	1		
		II	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el Sector Público (en el transcurso de los últimos 5 años).		
Entre 3 años y menos de 5 años.	5					
Menor a 3 años.	3					
Experiencia laboral calificada en el área de gestión de personas, en el transcurso de los últimos 5 años.	5 años o más.			8		
	Entre 3 años y menos de 5 años.			5		
	Menos de 3 años.			3		



		Experiencia en cargos de Jefatura y/o coordinación técnica de equipos de trabajo, en el transcurso de los últimos 5 años	3 años y más.	9		
			Entre 1 año y menos de 3 años.	4		
			Menos de 1 año.	2		
			Sin experiencia en jefatura.	0		
III	Evaluación de Conocimientos.	Conocimientos Generales	Obtiene un 90 por ciento o más de aprobación.	10	20	14
			Obtiene entre 76 y 89 por ciento de aprobación.	8		
			Obtiene entre 57 y 75 por ciento de aprobación.	6		
			Obtiene menos de 57 por ciento de aprobación.	3		
		Conocimientos Técnicos Específicos	Evaluación que lo define como Experto en cuanto a sus conocimientos técnicos específicos. 90 por ciento o más de aprobación.	10		
			Evaluación que lo define con un alto nivel de conocimientos técnicos específicos. Entre 70 y 89 por ciento de aprobación.	8		
			Evaluación que lo define con un nivel medio de conocimientos técnicos específicos. Entre 57 y 69 por ciento de aprobación.	6		
			Evaluación que lo define con un bajo nivel de conocimientos técnicos específicos. Menos de 57 por ciento de aprobación.	3		
IV	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función.	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Entrevista y test de Apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15	15	7
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo.	7		
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0		
V	Apreciación global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes directivas	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora (0-20 puntos).	Puntaje de 0 a 20	20	14
TOTAL PUNTAJE					100	57

**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUJARDO

Contralor Regional

### 5.3.1. Etapa I Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación".

El Comité de Selección designado para estos efectos es el encargado de ponderar la pertinencia de los antecedentes presentados para acreditar este subfactor, la cual se compone de los subfactores asociados a:

- **Formación Educacional:** evalúa la pertinencia del título profesional o nivel de estudios de los postulantes, según las características en el numeral 3.2.1 Estudios o formación educacional y se evaluará su pertinencia en relación al perfil de selección definido.

CRITERIO	PUNTAJE
Título profesional Administrador Público, Ingeniero(a) Comercial, Ingeniería Industrial, Ingeniería en ejecución del Área de la Administración, Psicólogo.	10
Otros Títulos profesionales en áreas distintas señaladas en la descripción del Subfactor.	5
No posee Título profesional.	0

- **Estudios de Especialización:** Se evaluarán los doctorados, magíster y/o diplomados en materias asociadas "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
Posee grado académico Doctor o Magister en materias señaladas en la descripción del Subfactor.	3
Posee Doctorado, Magister o diplomado en áreas distintas señaladas en descripción del Subfactor.	2
Posee diplomado en materias señaladas en la descripción del Subfactor.	1
No Posee Doctorado, Magister o diplomado.	0

- **Perfeccionamiento y/o 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 durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	7
Poseer entre 75 a 99 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	4
Poseer entre 50 a 74 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	2
Menos de 50 horas de capacitación en cualquier área.	1

Se considerarán solo los cursos realizados durante los últimos 6 años a contar de la fecha de este llamado concurso público.

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).



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

### 5.3.2. Etapa II Factor "Experiencia Laboral".

El Comité de Selección designado para estos efectos es el encargado de ponderar la pertinencia de los antecedentes presentados para acreditar este subfactor, la cual se compone de los subfactores asociados a:

Subfactor Experiencia Laboral en el Sector Público (en el transcurso de los últimos 5 años).

Se valorará la experiencia laboral que posea el (la) postulante, en la Administración Pública, independiente de la función desempeñada. Para el cálculo de este subfactor se aplicará el siguiente puntaje:

CRITERIO	PUNTAJE
5 años o más.	8
Entre 3 años y menos de 5 años.	5
Menor a 3 años.	3

Subfactor Experiencia laboral calificada en el área de gestión de personas en el transcurso de los últimos 5 años.

Comprende la evaluación de la experiencia en cargos de gestión de personas, tanto en el sector público como privado. Para el cálculo de este subfactor se aplicará el siguiente puntaje:

CRITERIO	PUNTAJE
5 años o más.	8
Entre 3 años y menos de 6 años.	5
Menos de 3 años.	3

- Subfactor Experiencia en cargos de Jefatura y/o coordinación técnica de equipos de trabajo, en el transcurso de los últimos 5 años.

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en funciones directivas. Se considerará la experiencia en cargos directivos y/o de coordinación de equipos que correspondan a desempeños como jefe de unidades del sector público o privado. Los años de desempeño considerados en el subfactor podrán ser tenidos nuevamente en cuenta en los demás subfactores. Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo (12 puntos) de la Etapa II pasarán a la Etapa III. La experiencia laboral deberá ser acreditada al momento de la postulación. Para el cálculo de este subfactor se aplicará el siguiente puntaje:

Criterio	Puntuación
3 años y más.	9
Entre 1 año y menos de 3 años.	4
Menos de 1 año.	2
Sin experiencia.	0



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 laboral considerará como tope el primer día de publicación de las bases.

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

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

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la etapa II pasarán a la etapa III del proceso de evaluación, debiendo revisar el acta de puntajes que será publicado en la página web [www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl)

### 5.3.3. Etapa III Factor "Conocimientos generales y específicos para el cargo":

Evaluación efectuada por el Comité de Selección o por quien este designe, a realizarse mediante una entrevista por videoconferencia, una evaluación escrita presencial o una evaluación a través de otro medio electrónico disponible, aplicable a los y las postulantes que hayan superado la Etapa II. Esta evaluación se basará en una metodología de medición de conocimientos técnicos asociados a administración pública, estatuto administrativo, gestión de personas, y/o gestión pública.

El Comité de Selección definirá el medio a utilizar para esta evaluación, lo que será informado a los y las postulantes en la página web institucional ([www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl)), y se desarrollará de acuerdo al calendario establecido en el punto 8 del presente instrumento. Se evaluarán los siguientes subfactores:

**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° 19.880, sobre procedimientos administrativos; 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.
- Administración Pública.
- Administración de Personal.
- Desarrollo Organizacional.

CRITERIO	PUNTAJE
Obtiene un 90 por ciento o más de aprobación.	10
Obtiene entre 76 y 89 por ciento de aprobación.	8
Obtiene entre 57 y 75 por ciento de aprobación.	6
Obtiene menos de 57 por ciento de aprobación.	3



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

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 el cargo y aspectos deseables de conocimientos conforme el perfil, siendo estos los siguientes:

En Subfactor Conocimientos Técnicos Específicos

- Estatuto Administrativo.
- Remuneraciones en el Sector Público.
- Gestión del Desempeño.
- Gestión de la Capacitación.
- Higiene y Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo.
- Reclutamiento y Selección.

CRITERIO	PUNTAJE
Evaluación que lo define como Experto en cuanto a sus conocimientos técnicos específicos. 90 por ciento o más de aprobación.	10
Evaluación que lo define con un alto nivel de conocimientos técnicos específicos. Entre 70 y 89 por ciento de aprobación.	8
Evaluación que lo define con un nivel medio de conocimientos técnicos específicos. Entre 57 y 69 por ciento de aprobación.	6
Evaluación que lo define con un bajo nivel de conocimientos técnicos específicos. Menos de 57 por ciento de aprobación.	3

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).

Cada prueba estará compuesta por 20 preguntas con alternativas y/o verdadero y falso, cada pregunta tendrá un valor de 0,5 puntos, en este contexto cada prueba deberá ser desarrollada por el postulante en un tiempo de 30 minutos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo (14 puntos) 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).

#### 5.3.4. Etapa IV Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Evaluación Psicolaboral para el cargo

Consiste en la aplicación de un test de aptitudes y entrevista complementaria, que se utiliza para detectar y medir las competencias asociadas al perfil de selección. Dicha evaluación será realizada por una Consultora especializada. El test y la entrevista se aplicarán a los postulantes que hayan superado la Etapa III. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico. Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo (7 puntos) de la Etapa IV pasarán a la Etapa V, informándoles por correo electrónico. Producto de dicha evaluación, los candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

Criterio	Puntuación
Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.	15
Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reserva para el cargo.	7
Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo.	0



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

### 5.3.5. Etapa V 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 la Etapa IV, orientada a determinar su adecuación a las exigencias del cargo.

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	<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.	4	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.	4	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.	4	2	1	0
4	<b>Trabajo en equipos</b> Es el potencial que posee el candidato para que su grupo de colaboradores orienten todos sus esfuerzos hacia la consecución de objetivos.	4	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.	4	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	5	5	5	5
2	Flexibilidad	5	5	5	5
3	Tomar decisiones	5	5	5	5
4	Trabajo en equipo	5	5	5	5
5	Pensar éticamente	5	5	5	5
Puntaje Total		25	25	25	25
Sumatoria Puntaje Total			100		
Cantidad de Evaluadores			4		
Puntaje Final			25		

La puntuación final de criterios mínima de la Etapa IV será de 14 puntos. En tal sentido, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar hacia la fase final del concurso.



**TOMADO DE RAZÓN**  
Por orden del Contralor General de la República.  
Fecha: 17/11/2023  
EDUARDO VELIZ GUAJARDO  
Contralor Regional

Las entrevistas que realizará la Comité definida precedentemente, se realizarán de manera presencial y a través de medios remotos, según cada caso; el horario de entrevista se informará por medio de correo electrónico y 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.

**6. 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.

**7. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A**

Para ser considerado postulante idóneo el/la candidata/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 57 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.	10
II	Experiencia laboral.	12
III	Conocimientos generales y específicos para el cargo.	14
IV	Evaluación Psicolaboral.	7
V	Apreciación global del candidato.	14
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>

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.

**8. CALENDARIZACION DEL PROCESO**

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLE
Publicación-Convocatoria en el Diario Oficial, publicación de bases en la página Web del Gobierno Regional de Atacama <a href="http://www.goreatacama.cl">www.goreatacama.cl</a> y de empleos públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	La publicación en el Diario Oficial será el día 1° o 15 o siguiente hábil, posterior a que el acto se encuentre completamente tramitado.	Gobierno Regional de Atacama
Postulación de los antecedentes a través del portal de empleos públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> . Única vía.	Del día 2 al día 11.	Gobierno Regional de Atacama
Admisibilidad de las Postulaciones	Del día 12 al día 16.	Gobierno Regional de Atacama
Publicación de resultados de candidatos que superan la etapa de admisibilidad de las postulaciones.	Día 17	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Evaluación de "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación" – I Etapa.	Del día 18 al día 22	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje y nómina de candidatos que pasan a la II etapa	Día 23	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Evaluación de la "Experiencia Laboral" – II Etapa	Del día 24 al día 28	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama.
Publicación de puntaje etapa II y nómina de candidatos preseleccionados que pasan a la etapa III.	Día 29	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama

Evaluación de "Conocimientos generales y específicos para el cargo" – III Etapa.	Del día 30 al día 39	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje etapa III y nómina de candidatos preseleccionados que pasan a la etapa IV.	Día 40	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Evaluación de "Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función: Evaluación Psicolaboral" – Etapa IV.	Del día 41 al día 46	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje etapa IV y nómina de candidatos preseleccionados que pasan a la etapa V.	Día 47	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Entrevista Final de "Apreciación Global del candidato"	Del día 48 al día 57	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje de la entrevista final	Día 58	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Confección y presentación de nómina de candidatos que componen la terna.	Del día 59 al día 61	Comité de Selección Gobierno Regional de Atacama
Definición de postulante seleccionado.	Del día 62 al día 65	Gobernador Regional
Notificación a postulante Seleccionado	Día 66	Gobierno Regional de Atacama
Tramitación de la Resolución de Nombramiento	Del día 67 al día 72	Gobierno Regional de Atacama
Incorporación de Resolución de Nombramiento al SIAPER TRA.	Día 73	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.

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

## 9. 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) o quien lo subroge.

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.

## 10. PROPUESTA DE NÓMINA, 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 III**,
- Tercero el mayor puntaje obtenido en la **Etapa V**, y,
- Cuarto el mayor puntaje obtenido en la **Etapa IV**;

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



### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

El Gobernador de la Región de Atacama, seleccionará a una de las personas propuestas por el Comité de Selección.

La provisión del cargo se efectuará solo considerando el mérito y la idoneidad de los postulantes de acuerdo a los criterios de evaluación, 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.

#### 11. 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 del plazo fijado en el calendario. 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 y 5 Postulación de estas bases, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciera, la autoridad deberá nombrar a algunos de los otros postulantes propuestos

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

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



#### **TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

**EDUARDO VELIZ GUAJARDO**

Contralor Regional

**ANEXO 1  
FICHA DE POSTULACIÓN**

**ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE**

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

CARGO AL QUE POSTULA

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: \_\_\_\_\_



**TOMADO DE RAZÓN**  
Por orden del Contralor General de la República.  
Fecha: 17/11/2023  
**EDUARDO VELIZ GUAJARDO**  
Contralor Regional

**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	

**IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA**

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)



**TOMADO DE RAZÓN**  
 Por orden del Contralor General de la República.  
 Fecha: 17/11/2023  
**EDUARDO VELIZ GUAJARDO**  
 Contralor Regional

## 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

**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 17/11/2023

EDUARDO VELIZ GUAJARDO

Contralor Regional

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 DE RAZÓN**  
 Por orden del Contralor General de la República.  
 Fecha: 17/11/2023  
**EDUARDO VELIZ GUAJARDO**  
 Contralor Regional

ANEXO 3  
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo \_\_\_\_\_ Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_

Declaro bajo juramento que no tengo ninguna de las inhabilidades previstas en el Art. 54 y 56 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. 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



**TOMADO DE RAZÓN**  
Por orden del Contralor General de la República.  
Fecha: 17/11/2023  
EDUARDO VELIZ GUAJARDO  
Contralor Regional

3.- **CONVÓQUESE**, al proceso de concurso público, a contar del día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Diario Oficial, para seleccionar el cargo GRADO 6° E.U.R. de la planta directiva, JEFE DE DEPARTAMENTO, y **COMUNÍQUESE** la presente convocatoria, ampliamente, de acuerdo a los recursos disponibles, y – en todo caso- a lo menos, en el portal del Gobierno Regional de Atacama ([www.goreatacama.cl](http://www.goreatacama.cl)), en el portal de empleos públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.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.

4.- **TÉNGASE PRESENTE**, que, conforme 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 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 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.

7.- **PÚBLIQUESE** la convocatoria al presente concurso en el Diario Oficial el día 1° o 15 posteriores a la total tramitación de este acto, o el primer día hábil siguiente si aquellos fueron feriados, en los términos del artículo 13 del Decreto Supremo N°69 de 2004, del Ministerio de Hacienda.

**ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN Y PUBLIQUESE**



MIGUEL VARGAS CORREA  
GOBERNADOR REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

**DISTRIBUCIÓN (DIGITAL):**

Administrador Regional  
Integrantes Comité de Selección  
Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas  
División de Administración y Finanzas  
Asesoría Jurídica  
Oficina de Partes  
MGC/MSA/EHC/CZB/CMC



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.  
Fecha: 17/11/2023  
EDUARDO VELIZ GUAJARDO  
Contralor Regional