



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 Nº 74./

COPIAPÓ, 11 DIC 2024

VISTOS:

1. Lo dispuesto en los artículos 24 y 27 de la Ley Nº 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.
2. El D.F.L Nº 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
3. La Ley Nº18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado.
4. La Ley Nº 19.379, de 1995, sobre Plantas de los Gobiernos Regionales.
5. La Ley Nº 19.882, de 2003, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
6. Lo establecido en la Ley Nº21.640 sobre presupuesto del sector público 2024.
7. El D.S Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda que establece el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
8. La Ley Nº 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
9. Lo indicado en la Resolución Afecta Nº 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 Nº6, Nº 7 de 2019, y Nº14 de 2022, todas de la Contraloría General de la República; y

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 15 de febrero de 2024, se publicó el llamado a concurso público para la provisión del cargo grado 6° E.U.R. de la planta directiva, "Jefe/a de Departamento" del Gobierno Regional de Atacama, cuyas bases fueron aprobadas por Resolución Nº57, de 31 de octubre de 2023, tomada de razón por la Contraloría Regional de Atacama con fecha 17 de noviembre de 2023, aclarada por Resolución Nº64, de fecha 11 de diciembre de 2023, tomada de razón el 20 de diciembre de 2023, y luego rectificadas y aclaradas por Resolución Nº07, de fecha 26 de febrero de 2024, cursada con alcance con fecha 04 de marzo de 2024 mediante Oficio Nº E458266/2024.



2. Que, el Concurso mencionado en el punto anterior se llevó a cabo concluyendo con la declaración de desierto mediante Resolución Exenta Personal N° 1541, de fecha 15 de mayo de 2024, de esta repartición, atendiendo a que los/las postulantes a dicho cargo no alcanzaron el puntaje mínimo de idoneidad para el cargo, conforme lo señalado en las bases.
3. Que, el cargo de jefatura de dicho departamento permanece vacante, y considerando la naturaleza e importancia de las funciones que ejerce dicha jefatura, es necesario convocar a un llamado para el Concurso Público para proveer dicho cargo de Jefe/a de Departamento, grado 6º EUR, para el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama.
4. Que, con tal objeto, corresponde aprobar las Bases y convocar al correspondiente llamado de Presentación de Antecedentes para la Contratación de un directivo, Jefe/a de Departamento.

RESUELVO:

1. APRUÉBENSE las siguientes Bases para el llamado a Concurso Público, destinado para la provisión del cargo GRADO 6º E.U.R. de la planta directiva, JEFE/A 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 6º E.U.R. DE LA PLANTA DIRECTIVO, JEFE/A DE DEPARTAMENTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ATACAMA

El Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Atacama requiere proveer un cargo de Jefe/a 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

- N° de vacantes : 1
- Planta : Directiva
- Grado : 6º EUR
- Renta bruta : \$ 3.857.738 (Monto Referencial Promedio).
- 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

Remuneración bruta durante los meses enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre: \$ 3.289.039.- aproximadamente.



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA
REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

La remuneración incrementa durante los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre según la Ley de Modernización N° 19.553 (sujeta a cumplimiento de las metas institucionales), esta remuneración bruta corresponde a \$4.995.136.- aproximadamente (incluye bono de modernización y excluye componente de incentivo colectivo)

2. PERFIL DE CARGO:

2.1. Cargo: Jefe/a 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 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/las funcionarios/as.
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. Velar por la actualización y seguimiento de los protocolos y procedimientos existentes en torno a la violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual, y su prevención.
10. Administrar eficientemente los recursos a cargo, con el objetivo de optimizar el funcionamiento del Departamento.



11. 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.
12. 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, SUSESO, 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.
- 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

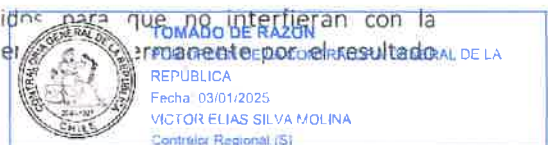
2.4.1. Competencias transversales

➤ **Trabajo en equipo/colaboración:** Capacidad para trabajar con otros/otras - 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/las clientes/usuarios/as, haciendo esfuerzos para escucharlos/as y entenderlos/as; prever y proporcionar soluciones a las necesidades de éstos/as; otorgar alta prioridad a su satisfacción. Implica un deseo de servir o ayudar a los/las clientes/as, de comprender y satisfacer sus necesidades. Además, supone interés por conocer y resolver sus problemas, tanto del/la cliente interno/a como externo/a. 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/las clientes/as 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



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 visión, así como 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, Pensamiento ético, Tolerancia al estrés, Proactividad, Flexibilidad, Prolijidad, Adaptabilidad, Creatividad, Tenacidad, Compromiso, Calidad de trabajo, Responsabilidad, Mejora continua, toma de decisiones.

2.4.2. Competencias específicas

➤ **Liderazgo individual/influencia:** Utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a diferentes personas 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/la interlocutor/a. 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 LEGALES

3.1. Requisitos Generales

Los/as postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, D.F.L. N°29/2004 del Ministerio de Hacienda, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- a) Ser ciudadano/a o extranjero poseedor de un permiso de residencia;
- b) Haber cumplido con la ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) 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 fecha de expiración de funciones. Con todo, conforme a lo establecido en el artículo 121 del referido estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal a cargo del procedimiento disciplinario respectivo.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito.

Para efectos del concurso, los requisitos exigidos en las letras a), b) y d) previamente señaladas, se acreditarán mediante la siguiente documentación:

Letra a): mediante la presentación de la Cédula nacional de Identidad, en caso de personas chilenas; y mediante la presentación de la cédula de identidad para extranjeros y del permiso de residencia temporaria o definitiva otorgada por medio del acto administrativo respectivo. En caso de residencia temporaria, debe autorizar la realización de trabajos remunerados;

Letra b): mediante Certificado de Situación Militar al día, si procediere, de la Dirección General de Movilización Nacional; y

Letra d): Fotocopia simple del certificado de título profesional de la naturaleza del empleo que exija la Ley. En el caso de postulantes extranjeros, el título debe ser estar reconocido, convalidado o revalidado, según corresponda.

Asimismo, los requisitos contemplados en las letras c), e) y f), serán acreditados mediante una declaración jurada simple del postulante (Anexo N° 2). Se hace presente que la falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653, del año 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 Administrativo del Gobierno Regional.



- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director/a, administrador/a, representante o socio/a 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/a, adoptado/a o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los/las funcionarios/as directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe/a de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

Cabe hacer presente que en el caso de ser seleccionado/a para el cargo en este concurso, la persona deberá cumplir - además - lo establecido en el Artículo 56 del DFL N°1/19.653, del año 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.

3.2. Requisitos Específicos

Aquellos señalados en el artículo 2 de la Ley N°19.379, que fija plantas de personal de los Servicios Administrativos de los Gobiernos Regionales, esto es:

Planta de Directivos: Título profesional de una carrera de no menos de ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste.

4. OTRAS CONSIDERACIONES

- 4.1. El/la postulante seleccionado/a para proveer el cargo concursado debe cumplir con lo señalado en el artículo 1, N°18, de la Ley N°21.389, que en lo pertinente, incorpora un nuevo artículo 36 a la Ley N° 14.908, que indica que toda persona, para ingresar a las dotaciones de la Administración del Estado, y que tenga vigente en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos en calidad de deudor/a de alimentos, deberá autorizar, como condición habilitante para su contratación que la institución proceda a retener y pagar directamente al alimentario el monto de las futuras pensiones de alimentos, más un recargo de un diez por ciento, que será imputado a la deuda de alimentos hasta extinguirla íntegramente.
- 4.2. El desarrollo del Concurso estará a cargo del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Atacama.

5. ASPECTOS DESEABLES

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

5.1 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, Ingeniero(a) en Administración, Ingeniero(a) en Recursos Humanos.

Los títulos por área se ponderarán con puntaje diferenciado según los criterios de evaluación señalados en el punto 9.2., de las presentes bases.

5.2 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 (D.F.L. N° 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834),
 - Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado,
 - Ley N° 19.880, que establece bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de la Administración del Estado,
 - 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,
 - Administración Pública,
 - Disposiciones legales sobre Evaluación de Desempeño,
 - Disposiciones legales sobre Concursos Públicos,
 - Gestión de Recursos Humanos,
 - Gestión por Competencias,
 - Desarrollo Organizacional,
 - Derecho Administrativo,
 - Remuneraciones en el Sector Público,
 - SIAPER y otras plataformas de Servicios Públicos.
 - Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, impulsadas por el Servicio Civil.

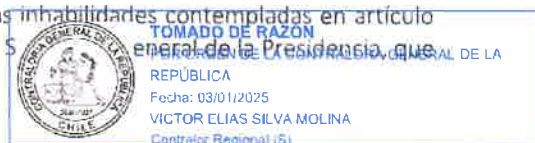
5.3 Experiencia Profesional

Deseable experiencia profesional acreditada según el punto N° 6.8 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 profesional se ponderará con puntaje diferenciado según lo señalado en los criterios de evaluación, señalados en el punto 9.2 de las presentes bases.

6. POSTULACIÓN

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

- 6.1. Fotocopia simple de Cédula de Identidad.
- 6.2. En caso de ser extranjero se debe presentar el permiso de residencia temporaria o definitiva otorgada por medio del acto administrativo respectivo. En caso de residencia temporaria, debe autorizar la realización de trabajos remunerados.
- 6.3. Currículum Vitae, se sugiere formato adjunto (Anexo 1), el que debe ser consistente con la documentación de respaldo.
- 6.4. 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).
- 6.5. 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).
- 6.6. Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional www.dgmn.cl).
- 6.7. Declaración jurada simple electrónica, según formato dispuesto por www.empleospublicos.cl que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo, DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, y que no se encuentre afecto a las inhabilidades contempladas en artículo 54 del DFL N° 1/19.653, del año 2000, del Ministerio S



fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

La Declaración Jurada simple debe estar emitida con una fecha igual o posterior a la publicación del aviso de este concurso en el Diario Oficial.

Se sugiere utilizar el *formato de Declaración Jurada Simple electrónica*, dispuesto en empleos públicos, el cual además está disponible en el Anexo 2 de las presentes bases

6.8. **Certificados que acrediten experiencia profesional:**

- ✓ 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. (Anexo 3, formato sugerido).
- ✓ No se considerará documento válido para acreditar experiencia: Certificados extendidos por el o la postulante, curriculum 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 o ella, 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.

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

7. **RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

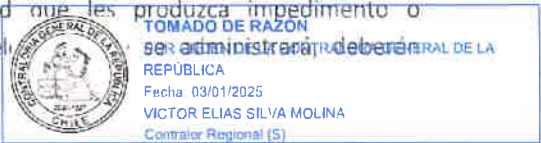
Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página web del Gobierno Regional de Atacama <https://goreatacama.gob.cl/concursos-publicos/> y en el portal www.empleospublicos.cl a contar de la fecha de publicación de la convocatoria de este concurso en el Diario Oficial, la que puede ser cualquier 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 9 días hábiles a contar de la fecha de publicación del presente concurso en el Diario Oficial.

Para formalizar la postulación, los (las) interesados(as) deberán estar registrados en el portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, verificando que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados y que los documentos de postulación solicitados en el numeral 6 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, al 800-104270 de lunes a viernes desde las 09:00 hasta las 19:00 horas.

Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección, deberán



informarlo en su postulación el portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl para adoptar las medidas pertinentes y los medios adecuados de evaluación, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los y las postulantes que se presenten en el concurso.

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 tercer día hábil después de haberse publicado las bases administrativas en el portal de empleos públicos, en el siguiente correo electrónico: postulaciones@goreatacama.cl; de igual manera se utilizará el correo indicado para consultas durante el proceso de evaluación.

8. ADMISIBILIDAD

Los/as postulantes que cumplan los requisitos generales y específicos detallados previamente en el punto 3.1 y 3.2 respectivamente, podrán acceder a la fase de evaluación del proceso que se establece en estas bases.

Los resultados de la admisibilidad y de cada etapa del concurso se publicaran en la página web del Gobierno Regional de Atacama o se dispondrá la notificación por correo electrónico a los postulantes. Para tales efectos el postulante es responsable de entregar un correo electrónico vigente, correctamente registrado en el curriculum y con la capacidad de recibir información.

9. EVALUACIÓN

Solo podrán acceder los postulantes que en la fase de admisibilidad cumplan los requisitos legales (generales y específicos) detallados en los puntos 3.1 y 3.2. antes indicados.

9.1. 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).

Quienes no se presenten en una etapa, quedarán fuera del concurso.

9.2. Etapas, factores y subfactores a evaluar

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



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA
REPUBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

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 Educacional: 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(a) Público(a), Ingeniero(a) Comercial, Ingeniero(a) Industrial, Ingeniero(a) en Administración, Ingeniero(a) en Recursos Humanos.	10	20	5	
			Otros Títulos profesionales en áreas distintas señaladas en la descripción del Subfactor.	5			
		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.	4			
			Posee diplomado en materias señaladas en la descripción del Subfactor	3			
			Posee Estudios de Especialización en áreas distintas señaladas en la descripción del subfactor.	1			
			No Posee estudios de especialización.	0			
		Perfeccionamiento y/o capacitación, según las características definidas en el perfil de selección	Poseer 300 o más horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	6			
			Poseer entre 200 a 299 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	4			
			Poseer entre 100 a 199 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	2			
			Menos de 100 horas durante los últimos 6 años relacionados con las funciones del cargo.	1			
II	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional en el Sector Público (en el transcurso de los últimos 5 años).	Posee capacitación en áreas NO relacionadas con el perfil de cargo o NO posee capacitación.	0	25	12	
			5 años o más.	8			
			Entre 3 años y menos de 5 años.	5			
			Menor a 3 años.	3			
		Experiencia Profesional calificada en el área de gestión de personas.	No posee experiencia en el Sector Público.	0			
			5 años o más.	9			
			Entre 3 años y menos de 5 años.	5			



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA REPUBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

			Menor a 3 años.	3	
			No posee experiencias en las áreas señaladas en el perfil de cargo.	0	
			5 años o más.	8	
			Entre 3 años y menos de 5 años.	4	
			Menor a 3 años.	2	
			Sin experiencia en jefatura y/o coordinación	0	
			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	
III	Evaluación de Conocimientos.		Evaluación que lo define como Experto en cuanto a sus conocimientos técnicos específicos. 90 por ciento o más de aprobación.	10	2012
			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	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	14
V	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	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		
TOTAL PUNTAJE				100	50

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

En esta etapa, se ponderará la pertinencia de los antecedentes presentados según las características del punto 5 "Aspectos Deseables" de las presentes bases, esta etapa se compone de los subfactores asociados a:

- **Formación Educacional:** evalúa la pertinencia del título profesional o nivel de estudios de los y las postulantes, según las características en el numeral 5.1 Estudios o formación educacional y se evaluará su pertinencia en relación al perfil de selección definido (aspectos deseables).

CRITERIO	PUNTAJE
Título profesional Administrador(a) Público(a), Ingeniero(a) Comercial, Ingeniero(a) Industrial, Ingeniero(a) en Administración, Ingeniero(a) en Recursos Humanos.	10
Otros Títulos profesionales en áreas distintas señalas en la descripción del Subfactor.	5

- **Estudios de Especialización:** Se evaluarán los doctorados, magister y/o diplomados en materias asociadas "ACREDITADOS" - mediante fotocopia - que tengan relación con las áreas de desempeño de los perfiles de selección definidos (aspectos deseables).
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 señalas en la descripción del Subfactor.	4
Posee diplomado en materias señaladas en la descripción del Subfactor.	3
Posee estudios de Especialización en áreas distintas señaladas en la descripción del Subfactor.	1
No posee Estudios de Especialización.	0

- **Perfeccionamiento y/o capacitación:** se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño de los perfiles de selección (aspectos deseables).

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 300 o más horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	6
Poseer entre 200 a 299 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	4
Poseer entre 100 a 199 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con las funciones del cargo.	2
Menos de 100 horas durante los últimos 6 años relacionados con las funciones del cargo.	1
Posee capacitación en áreas NO relacionadas con la descripción del subfactor o NO posee capacitación	0

Se considerarán solo los cursos realizados durante los últimos 6 años a contar de la fecha de publicación de este Concurso en el Diario Oficial.



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA
REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

Quien cumpla con los requisitos establecidos en la Ley, debe alcanzar el mínimo de 5 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.

9.2.2. Etapa II Factor "Experiencia Profesional".

En esta etapa, se ponderará la pertinencia de los antecedentes presentados para acreditar este subfactor, la cual se compone los subfactores asociados a:

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

Se valorará la experiencia Profesional 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
No posee experiencia en el Sector Público.	0

- Subfactor Experiencia Profesional calificada en el área de gestión de personas

Comprende la evaluación de la experiencia profesional 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.	9
Entre 3 años y menos de 5 años.	5
Menor a 3 años.	3
No posee experiencias en las áreas señaladas en la descripción del subfactor.	0

- Subfactor Experiencia Profesional en cargos de Jefatura y/o coordinación técnica de equipos de trabajo

Comprende la evaluación del nivel de experiencia profesional 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 considerados nuevamente en los demás subfactores. 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.	4



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

Menor a 3 años.	2
Sin experiencia en Jefatura y/o coordinación.	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 Profesional considerará como tope el primer día de publicación de este Concurso en el Diario Oficial.

La evaluación de la Etapa II se realizará conforme al calendario de las presentes bases.

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

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo (12 puntos) 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

9.2.3. Etapa III Factor "Evaluación de Conocimientos":

En esta etapa se aplicará un instrumento de medición de conocimientos generales y específicos, cuyo medio a utilizar será informado a los y las postulantes en la página web institucional (www.goreatacama.cl) o mediante correo electrónico, y se desarrollará de acuerdo al calendario establecido en el punto 12 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:

- Estatuto Administrativo (D.F.L Nº 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834),
- Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado,
- Ley Nº 19.880, que establece bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de la Administración del Estado,
- Ley Nº 20.880, Sobre Probidad Funcionaria,
- Ley Nº 20.285, Sobre Acceso a la Información Pública,
- Ley Nº 19.175, Orgánica Constitucional Sobre Gobierno y Administración Regional,
- Administración Pública,

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

Ítem ii, conocimientos específicos: consistirá en la realización de una evaluación de conocimientos técnicos específicos a los candidatos/as, mediante la cual se medirá el nivel de conocimientos específicos de los/las 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:

- Estatuto Administrativo (D.F.L Nº 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834),



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA
REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

- Disposiciones legales sobre Evaluación de Desempeño,
- Gestión de Recursos Humanos,
- Gestión por Competencias,
- Desarrollo Organizacional,
- Derecho Administrativo,
- Remuneraciones en el Sector Público,
- SIAPER y otras plataformas de Servicios Públicos.
- Disposiciones legales sobre Concursos Públicos.
- Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, impulsadas por el Servicio Civil.

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 o mediante correo electrónico.

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 40 minutos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo (12 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

9.2.4. 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/las candidatos/as, efectuada por el Comité de Selección del Gobierno Regional de Atacama, focalizada en aquellos/as postulantes que hayan superado la Etapa III, 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	Comunicar efectivamente	4	3	2	0
2	Liderazgo	4	3	2	0
3	Resolución de Conflictos/negociación	4	3	2	0



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA
REPUBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

4	Trabajo en equipos	4	3	2	0
5	Manejo de estrés/trabajo bajo presión	4	3	2	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	4	4	4	4
2	Liderazgo	4	4	4	4
3	Resolución de Conflictos/negociación	4	4	4	4
4	Trabajo en equipo	4	4	4	4
5	Manejo de Estrés/trabajo bajo presión	4	4	4	4
Puntaje Total		20	20	20	20
Sumatoria Puntaje Total		80			
Cantidad de Evaluadores (ejemplo)		4			
Puntaje Final		20			

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

Las entrevistas que realizará la Comité definida precedentemente, se realizarán de manera presencial o a través de medios remotos, según cada caso lo estime pertinente el Comité de Selección; 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 página web www.goreatacama.cl.

9.2.5. Etapa V 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 un especialista externo al Gobierno Regional de Atacama. El test y la entrevista se aplicarán a los/las postulantes que hayan superado la Etapa III. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico.

Producto de dicha evaluación, los/las candidatos/as serán clasificados/as en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PUNTAJE
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

Las personas preseleccionadas deben cumplir con el puntaje mínimo (7 puntos).



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA
REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

10. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración.

Los postulantes en caso de dudas referente al puntaje obtenido (detallado en las acta de cada etapa) podrán consultar a través del correo electrónico postulaciones@goreatacama.cl. El comité de Selección evaluará cada consulta y, en caso de que sea pertinente, realizará la rectificación del acta correspondiente.

11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

Para ser considerado/a postulante idóneo/a el/la candidato/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 50 puntos, derivado de las etapas sucesivas establecidas:

ETAPAS	DENOMINACIÓN	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN DE LA ETAPA
I	Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación.	5
II	Experiencia Profesional.	12
III	Evaluación de conocimientos.	12
IV	Apreciación global del candidato.	14
V	Aptitudes específicas para el desempeño de la función.	7
TOTAL		50

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

El concurso deberá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos/as, es decir, que no alcancen el puntaje mínimo definido. En tal caso, se convocará a un nuevo concurso público.

12. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLE
Publicación-Convocatoria en el Diario Oficial, publicación de bases en la página Web del Gobierno Regional de Atacama www.goreatacama.cl y de empleos públicos www.empleospublicos.cl	La publicación en el Diario Oficial será cualquier 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 www.empleospublicos.cl . Única vía.	9 días hábiles a contar de la fecha de publicación en el Diario Oficial	Gobierno Regional de Atacama
Admisibilidad de las Postulaciones	8 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Publicación de resultados de candidatos que superan la etapa de admisibilidad de las postulaciones	1 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Evaluación de "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación" – Etapa I	10 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje Etapa I y nómina de candidatos que pasan a la II etapa	1 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Evaluación de la "Experiencia Profesional" – Etapa II.	10 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje Etapa II y nómina de candidatos preseleccionados que pasan a la etapa III.	1 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

Evaluación de “Evaluación de Conocimientos” – Etapa III.	5 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje etapa III y nómina de candidatos preseleccionados que pasan a la etapa IV.	1 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
“Apreciación Global del candidato” – Etapa IV	10 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Publicación de puntaje de la etapa “Apreciación Global del candidato” – Etapa IV y nómina de candidatos preseleccionados que pasan a la etapa V.	1 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Aptitudes específicas para el desempeño de la función – Etapa V	6 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Especialista Externo
Publicación de puntaje de la Etapa “Aptitudes específicas para el desempeño de la función” – Etapa V	4 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Confección y presentación de nómina de candidatos que componen la terna	1 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Definición de postulante seleccionado	2 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobernador Regional
Notificación a postulante Seleccionado	1 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Tramitación de la Resolución de Nombramiento	5 días hábiles desde terminada la etapa anterior	Gobierno Regional de Atacama
Incorporación de Resolución de Nombramiento al SIAPER TRA.	1 días hábiles desde terminada la etapa anterior	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. En caso de ser necesario se podrá modificar el calendario a través de un acto administrativo.

13.DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección estará conformado por los/las miembros titulares de la Junta Calificadora y el/la Jefe/a o Encargado/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (Art. 21 DFL Nº 29/2004) o quien lo/la subrogue.

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

Como resultado de la selección, el “Comité de Selección” propondrá al/la Gobernador/a de la Región de Atacama los nombres de los/las tres postulantes con mejores puntajes.

14.PROPOSTA 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 I , y,
- Cuarto, el mayor puntaje obtenido en la Etapa IV; .



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA
REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

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

El/la Gobernador/a 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/las 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.

15. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

El/la Gobernador/a 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 Legales-, y 6 – Postulación-, de estas bases, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciere, la autoridad deberá nombrar a algunos/as de los/las otros/as postulantes propuestos

16. 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/la Gobernador/a 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, sobre estatuto administrativo, fijado por el D.F.L. 29, del 16 de junio de 2004.

ANEXO 1
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	



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

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)

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)



TOMADO DE RAZÓN
IAS DURACIÓN
REPUBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO
(Sólo cuando corresponda)

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL
Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

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

CARGO			
INSTITUCIÓN /EMPRESA			
DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm, aaaa)	DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)



TOMADO DE POSESIÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

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)			

ANEXO 2
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo _____(indicar nombre social si corresponda) _____

Cédula de Identidad N° _____

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- Tener salud compatible con el cargo (Artículo 12 letra c del Estatuto Administrativo)
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Artículo 12 letra e del Estatuto Administrativo)
- No tener inhabilidad para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (Artículo 12 letra f del Estatuto Administrativo)
- No estar afecto o afecta a las inhabilidades señaladas 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.

FIRMA

FECHA



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA
REPÚBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

ANEXO 3
CERTIFICADO EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA

Quien suscribe, certifica que _____ (indicar nombre social si corresponde) _____, RUN _____ se ha desempeñado, en el(los) siguiente(s) cargo(s) y con las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

CARGO Y FUNCIÓN (indicar nombre del cargo, estamento al que pertenece, detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)	Desde día/mes/año	Hasta día/mes/año

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de quien postula para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

CARGO DE QUIEN SUSCRIBE: _____
(Jefatura de Personal o Jefatura de RRHH)

NOMBRE: _____

RUN: _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____

Firma y timbre

Lugar, fecha _____



TOMADO DE RAZÓN
POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA REPUBLICA
Fecha: 03/01/2025
VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
Contralor Regional (S)

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/A 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), en el portal de empleos públicos (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, sobre estatuto administrativo, 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, sobre estatuto administrativo, 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/las postulantes, la emisión del informe correspondiente acerca de los resultados de ella, la preparación y proposición de la terna de los/las elegibles al/la Jefe/a Superior del Servicio y la posterior selección y normalización del nombramiento del o la que – en definitiva – resulte elegido(a).

5.- TENGASE PRESENTE que los miembros de la Comisión de Selección estará integrada con los siguientes cargos:

Titulares

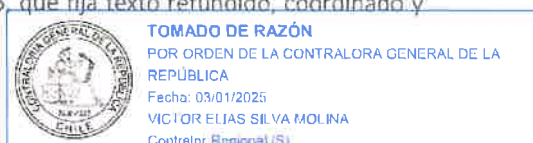
- Administrador(a) Regional.
- Cuatro Jefaturas de División, según orden de ingreso a la institución.
- Encargado(a) del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o quien subrogue o reemplace.

Suplentes

- En caso de ausencia, inhabilidad o impedimento de los/las titulares, se designará en calidad de suplentes a las Jefaturas de División siguientes, continuando con el orden mencionado. Si se requiere otra suplencia, el puesto titular pasará a los/las funcionarios/as de planta, conforme a su ubicación en el escalafón, según el grado más alto; en caso de que existan funcionarios(as) que ostenten el mismo grado de la escala única de remuneraciones, primará la antigüedad institución.

6.- CORRESPONDERÁ al Comité de Selección, para estos efectos, actuar en coordinación directa con el/la Jefe/a de la División de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Atacama, a través de quien hará llegar al/la Gobernador/a 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/las funcionarios/as a quienes corresponda integrar el Comité de Selección, de una copia de este acto administrativo, una vez totalmente tramitado, 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.- PUBLIQUESE la convocatoria al presente concurso en el Diario Oficial cualquier día 1° o 15 posteriores a la total tramitación de este acto administrativo, 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



MARIO SILVA ÁLVAREZ
GOBERNADOR REGIONAL (S)
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
MSA/VGA/EHC/CZ/ECS/igs

gm

GOBIERNO REGIONAL	CAMA
UNIDAD DE PAR.	
DOCUMENTO TOTAL.M.	
TRAMITADO	
03 ENE 2025	

	TOMADO DE RAZÓN
	POR ORDEN DE LA CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA
	Fecha: 03/01/2025
	VICTOR ELIAS SILVA MOLINA
	Contralor Regional (S)