

RESOLUCIÓN N°

**MAT: CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA
PLANTA PROFESIONAL PARA LOS CARGOS QUE
INDICA Y APRUEBA BASES DE CONVOCATORIA**

ANTOFAGASTA,

VISTOS: (i) Acta N°1 de fecha 27 de abril de 2021, emanada por el Comité de Selección del Gobierno Regional de Antofagasta que aprueba las bases de Concurso Público para 3 profesionales grado 7°; (ii) Acta N°2 de fecha 03 de mayo de 2021 emanada por el Comité de Selección del Gobierno Regional de Antofagasta que aprueba modificar las bases de Concurso Público para 3 profesionales grado 7°; (iii) Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; (iv) Resolución Exenta N°6, de 2019, de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de materias de personal que indica; (v) Decreto N°9, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el reglamento sobre concursos del estatuto administrativo; (vi) Ley N°19.175 sobre Gobierno y Administración Regional, cuyo texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado se encuentra contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N°1-19175, de 2005, del Ministerio del Interior; (vii) Decreto N° 104, de 2020, de Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que decreta estado de excepción constitucional de catastrofe por calamidad pública; (viii) Resolución Exenta N° 179, del 30 de abril 2021, del Gobierno Regional de Antofagasta que Designa Integrantes de Comité de Selección para Concurso Público de Ingreso a la Planta Profesional del Servicio Administrativo Del Gobierno Regional de Antofagasta;

CONSIDERANDO:

1. Que, es necesario el proveer los cargos de 3 Profesionales grado 7° de las Divisiones de Fomento e Industria, Infraestructura y Transporte y Desarrollo Social y Humano pertenecientes a Planta Profesional, vacantes que se generan el 15 de febrero de 2018 con la publicación de la Ley de Fortalecimiento de la Regionalización del País N°21.074, la cual dispone el aumento de la dotación de los Gobierno Regionales.
2. Que, para los efectos señalados precedentemente, es necesario aprobar las bases que previamente han sido revisadas por el Comité de Selección, que regularán el llamado a Concurso Público, para la provisión de los mencionados cargos de Profesionales grado 7° para las Divisiones de Fomento e Industria; Infraestructura y Transporte; y Desarrollo Social y Humano, de acuerdo a lo establecido en el D.S. N°69 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
3. Que, mediante el Decreto N° 104, de fecha 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública se decreto estado de excepción constitucional de catastrofe por calamidad pública, originando la dictación de diversas medidas sanitarias, tendientes a evitar la propagación del virus, entre las cuales se encontraba la proscripción de mantener reuniones sobre cierta cantidad de personas.
4. Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 11 de la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, se encuentran afectos al trámite de toma de razón aquellos aprobatorios de bases de concursos para el ingreso o promoción, en calidad de titular, incluyendo aquellos correspondientes al artículo 8° del Estatuto Administrativo, salvo que se ajusten a un formato tipo aprobado previamente por esta Contraloría General.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

RESUELVO:

PRIMERO: LLÁMESE A Concurso Público, para proveer los cargos de Profesionales grado 7° para las Divisiones de Fomento e Industria, Infraestructura y Transporte y Desarrollo Social y Humano, para cumplir funciones en el Gobierno Regional de Antofagasta, de acuerdo a los requisitos que se establecen en las bases del concurso que se aprobarán al efecto.

SEGUNDO: APRUÉBASE las siguientes Bases Generales llamado a Concurso Público de Ingreso Provisión a Cargos Profesionales para el Servicio del Gobierno Regional de Antofagasta.

TERCERO: DECLÁRESE que las Bases que por este acto se aprueban son del siguiente tenor:

**BASES PARA CONCURSO PUBLICO DE INGRESO A LA PLANTA
PROFESIONALES GRADO 7° E.U.R.**

GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA

El Gobierno Regional de Antofagasta requiere proveer los siguientes cargos para la planta profesional de este Servicio:

- Tres profesionales, Grado 7° E.U.R.

Para desempeñar funciones en las División de Desarrollo Social y Humano, División Fomento Productivo e Industria, División de Infraestructura y Transporte, respectivamente, del Gobierno Regional de Antofagasta, en las condiciones que a continuación se detallan.

El concurso que se implementa para proveer estos cargos, se ajusta a lo establecido en los artículos 12, 13 y 14 del D.F.L. N° 29/05, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo; al Instructivo Presidencial N°2, promulgado el 15 de junio de 2006, sobre Código de Buenas Prácticas Laborales; a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N°19.379 que Fija Las Plantas de los Servicios Administrativos de los Gobiernos Regionales; lo establecido en el artículo 8 del Decreto N°65 de 2017, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (Aprueba Reglamento del artículo 45 de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad) y a lo señalado en el artículo 7° de la Ley N° 21.074 de Fortalecimiento de la Regionalización del País.

Asimismo, este proceso se enmarca dentro de los lineamientos establecidos en la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas de este Gobierno Regional según Resolución N° 372 de fecha 26 de Junio de 2020, en lo que dice relación con el ámbito de las condiciones de acceso a la función pública del Gobierno Regional, específicamente con el componente de Reclutamiento y Selección cuyo objetivo es atraer e incorporar el personal competente para cubrir los cargos que el Gobierno Regional de Antofagasta necesite para el logro de su visión, misión y objetivos estratégicos.

1. ANTECEDENTES DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA

1.1. Gobierno Regional de Antofagasta

Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional:



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

Título Segundo de la Administración de la Región

Capítulo I

Naturaleza y objetivos del Gobierno Regional

Artículo 13.- La administración superior de cada región del país estará radicada en un gobierno regional, que tendrá por objeto el desarrollo social, cultural y económico de ella. Los gobiernos regionales gozarán de personalidad jurídica de derecho público, tendrán patrimonio propio y ejercerán las funciones y atribuciones que la ley les confiere. Podrán desarrollar sus competencias directamente o con la colaboración de otros órganos de la Administración del Estado. La administración de sus finanzas se regirá por lo dispuesto en el decreto ley N° 1.263, del Ministerio de Hacienda, de 1975, orgánico de Administración Financiera del Estado y en las demás normas legales relativas a la administración financiera del Estado. Cualquier nueva función o atribución que se les asigne a los gobiernos regionales deberá identificar la fuente de financiamiento y contemplar los recursos para su ejercicio.

Artículo 14.- En la administración interna de las regiones los gobiernos regionales deberán observar cómo principio básico, el desarrollo armónico y equitativo de sus territorios, tanto en aspectos de desarrollo económico, como social y cultural. A su vez, en el ejercicio de sus funciones, deberán inspirarse en principios de equidad, eficiencia y eficacia en la asignación y utilización de recursos públicos y en la prestación de servicios; en la efectiva participación de la comunidad regional y en la preservación y mejoramiento del medio ambiente, así como en los principios establecidos por el artículo 3° de la Ley N° 18.575.

Artículo 15.- Los gobiernos regionales tendrán su sede en la ciudad capital de la respectiva región, sin perjuicio de que puedan ejercer sus funciones transitoriamente en otras localidades de la región.

Capítulo II

Funciones y atribuciones del Gobierno Regional

Párrafo 1° De las Competencias

Artículo 16.- Serán funciones generales del gobierno regional:

- a) Diseñar, elaborar, aprobar y aplicar las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la región en el ámbito de sus competencias, los que deberán ajustarse al presupuesto de la Nación y ser coherentes con la estrategia regional de desarrollo. Asimismo, en dicha labor deberá considerar los planes comunales de desarrollo;
- b) Efectuar estudios, análisis y proposiciones relativos al desarrollo regional;
- c) Orientar el desarrollo territorial de la región en coordinación con los servicios públicos y municipalidades, localizados en ella;
- d) Elaborar y aprobar su proyecto de presupuesto, ajustándose a las orientaciones que se emitan para la formulación del proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público, de conformidad al artículo 15 del decreto ley N° 1.263, del Ministerio de Hacienda, de 1975, orgánico de Administración Financiera del Estado, sin perjuicio de las facultades que asisten al gobernador regional de conformidad al artículo 78 de la presente ley;
- e) Administrar fondos y programas de aplicación regional;
- f) Resolver la inversión de los recursos que a la región correspondan en la distribución del Fondo Nacional de Desarrollo Regional y de aquéllos que procedan de acuerdo al artículo 74 de esta ley, en conformidad con la normativa aplicable;



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

- g) Decidir la destinación a proyectos específicos de los recursos de los programas de inversión sectorial de asignación regional, que contemple anualmente la Ley de Presupuestos de la Nación;
- h) Dictar normas de carácter general para regular las materias de su competencia, con sujeción a las disposiciones legales y a los decretos supremos reglamentarios, las que estarán sujetas al trámite de toma de razón por parte de la Contraloría General de la República y se publicarán en el Diario Oficial;
- i) Asesorar a las municipalidades, cuando éstas lo soliciten, especialmente en la formulación de sus planes y programas de desarrollo;
- j) Adoptar las medidas necesarias para enfrentar situaciones de emergencia o catástrofe, en conformidad a la ley, y desarrollar programas de prevención y protección ante situaciones de desastre, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades nacionales competentes;
- k) Participar en acciones de cooperación internacional en la región, dentro de los marcos establecidos por los tratados y convenios que el Gobierno de Chile celebre al efecto y en conformidad a los procedimientos regulados en la legislación respectiva;
- l) Ejercer las competencias que le sean transferidas de conformidad con lo dispuesto en el Párrafo 2° del presente Capítulo;
- m) Mantener relación permanente con el gobierno nacional y sus distintos organismos, a fin de armonizar el ejercicio de sus respectivas funciones;
- n) Construir, reponer, conservar y administrar en las áreas urbanas las obras de pavimentación de aceras y calzadas, con cargo a los fondos que al efecto le asigne la Ley de Presupuestos. Para el cumplimiento de esta función, el gobierno regional podrá celebrar convenios con las municipalidades y con otros organismos del Estado, a fin de contar con el respaldo técnico necesario, y
- k) Elaborar y aprobar los planes de inversiones en infraestructura de movilidad y espacio público asociados al o a los planes reguladores metropolitanos o intercomunales existentes en la región, con consulta a las respectivas municipalidades.

1.2. Visión

"Ser una región modelo y competitiva, ser la capital mundial de la minería y desarrollo tecnológico aplicado a la Industria del metal rojo, con los mejores estándares nacionales e internacionales en desarrollo sustentable de innovación, de ciudades y de calidad de vida".

1.3. Misión

"Liderar el proceso de planificación regional articulando la inversión pública y financiando iniciativas de inversión para promover el desarrollo sustentable de la región de Antofagasta con equidad y eficiencia contribuyendo, con ello, a mejorar la calidad de vida de sus habitantes.".

1.4. Objetivos Estratégicos



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

- a. Controlar la ejecución oportuna y eficiente del FNDR a través de reuniones periódicas con unidades técnicas para controlar programaciones y efectuar visitas a una muestra representativas de inversión en ejecución durante el ejercicio presupuestario del año.
- b. Supervisar el cumplimiento del Plan Regional de Gobierno y monitorear el Programa Público de Inversión Regional (PROPIR) a través de la reportabilidad de información ingresada mensualmente a la plataforma Chileindica para evaluar la pertinencia y oportunidad de la inversión pública regional.
- c. Orientar la inversión pública regional a través de la elaboración y/o actualización de instrumentos de planificación territorial, a escala regional, que contribuyan al desarrollo armónico y equitativo de la Región de Antofagasta considerando los lineamientos definidos en la Estrategia Regional de Desarrollo.
- d. Contribuir a la integración cultural, turística y económica con los países vecinos mediante la implementación de una agenda de internacionalización y cooperación transfronteriza.
- e. Fortalecer el fomento productivo en la región, articulando al sector público, privado y academia, tendiente a 1) potenciar áreas económicas con ventajas comparativas y el desarrollo de nuevos sectores económicos regionales con alto potencial de crecimiento, 2) Promover el Emprendimiento e innovación para todos en la región, 3) apoyar el desarrollo integral de las mipymes de la región.

2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

El Gobierno Regional de Antofagasta llama a concurso público para proveer los cargos que se indican, en las condiciones que se detallan, de acuerdo a lo establecido en el D.F.L. N° 29 del 16.06.2004, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y DS N° 69, del Ministerio de Hacienda sobre Reglamento de Concursos.

Cargo	Profesional División de Infraestructura y Profesional División Infraestructura y Transportes.
Institución	Gobierno Regional de Antofagasta
División	División de Infraestructura y Transportes.
Jefe Directo	Jefa(e) de División de Infraestructura y Transportes.
Lugar de desempeño	Antofagasta, Región de Antofagasta.
Grado/ Escalafón	7° E.U.R. / Profesional.
N° vacantes	01.
Calidad jurídica	Planta.
Cód. Cargo	P-01
Sueldo bruto mensual (1)	\$2.434.540
(1) Sueldo Bruto mensual no considera bonos trimestrales, los cuales están sujetos a gestión.	



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

Cargo	Profesional División de Fomento e Industria.
Institución	Gobierno Regional de Antofagasta
División	División de Fomento e Industria.
Jefe Directo	Jefa (e) de División de Fomento e Industria.
Lugar de desempeño	Antofagasta, Región de Antofagasta.
Grado/ Escalafón	7° E.U.R. / Profesional.
N° vacantes	01.
Calidad jurídica	Planta.
Cód. Cargo	P-02
Sueldo bruto mensual (1)	\$2.434.540
(1) Sueldo Bruto mensual no considera bonos trimestrales, los cuales están sujetos a gestión.	

Cargo	Profesional División de Desarrollo Social y Humano
Institución	Gobierno Regional de Antofagasta
División	División de Desarrollo Social y Humano.
Jefe Directo	Jefa (e) de División de Desarrollo Social y Humano.
Lugar de desempeño	Antofagasta, Región de Antofagasta.
Grado/ Escalafón	7° E.U.R. / Profesional.
N° vacantes	01.
Calidad jurídica	Planta.
Cód. Cargo	P-03
Sueldo bruto mensual (1)	\$2.434.540
(1) Sueldo Bruto mensual no considera bonos trimestrales, los cuales están sujetos a gestión.	

3. PERFIL DEL CARGO

PROFESIONAL GRADO 7° E.U.R. DIVISION DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTES
1. OBJETIVO
Apoyar, coordinar, articular y supervisar la proposición, promoción y ejecución de los planes y programas regionales en materias de obras de infraestructura, equipamiento y gestión de transportes.
2. FUNCIONES
Al Profesional grado 7° E.U.R. de la División de Infraestructura y Transportes le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar el desarrollo de las funciones del jefe de su División, trabajando de manera conjunta con éste en la coordinación y articulación de las propuestas, promociones y ejecución de los planes y programas regionales en materia de infraestructura, equipamiento y gestión de transportes. 2. Apoyar el diseño y el seguimiento de los planes y programas de alcance regional en materia de obras de infraestructura, equipamiento y transportes, alineados a la Estrategia Regional de Desarrollo



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

(ERD), la cual establece, en materia de desarrollo sustentable de ciudades y territorios, el mejoramiento de la infraestructura regional y el aumento de la conectividad eficaz y segura entre las diferentes ciudades o pueblos a modo de facilitar tanto el acceso a servicios como a fuentes de empleo.

3. Apoyar y coordinar la programación y control de la ejecución de las iniciativas de infraestructura, equipamiento y transportes. Entre ellos el Programa de Agua Potable Rural y el Programa de Electrificación Rural.
4. Apoyar y coordinar el desarrollo de planes y programas asociados a la construcción, reposición y conservación de obras de infraestructura y equipamiento en el territorio regional.
5. Apoyar la elaboración y revisión de planes especiales y otros programas que aporten al desarrollo de la región en materia de infraestructura, equipamiento y transportes.
6. Apoyar la propuesta articulada del Anteproyecto Regional de Inversiones (ARI) en materias propias de la división.
7. Supervisar y encargarse de los planes y programas que le sean asignados, en colaboración con los demás integrantes de la división.
8. Supervisar la ejecución de la programación de obras en materias divisionales, efectuando control de plazos, presupuesto y condiciones establecidas con el objeto de mantener información actualizada de todas las inversiones del área implementadas en la región.
9. Coordinar el accionar de los Servicios Públicos regionales que dependan o se relacionen con el Gobierno Regional en materias relacionadas al ámbito propio de la división.
10. Articular redes de trabajo con organismos privados, académicos y no gubernamentales afines al quehacer de la división.
11. Dar cumplimiento a las instrucciones generadas por el jefe de la División de Infraestructura y Transportes en materias propias de dicha división.

3. FORMACION PROFESIONAL

- Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.
- Deseable Título Profesional del área de Ingeniería y/o Construcción, tales como: Ingeniero Civil, Arquitecto, Constructor Civil, u otras relacionadas al área de Infraestructura, transportes y/o equipamiento.
- Deseable especialización de Postgrado o Postítulo en área de Infraestructura, transportes y/o equipamiento.
- Deseable capacitación y/o curso de perfeccionamiento en el área de Infraestructura, transportes, y/o equipamiento.

4. EXPERIENCIA LABORAL

- Deseable experiencia en Instituciones públicas y/o privadas de, a lo menos, 5 años en área de infraestructura, equipamiento y/o transportes.
- Deseable experiencia en materias de desarrollo de políticas públicas, programas, estudios o proyectos de desarrollo regional y/o local.
- Deseable manejo en elaboración y/o gestión de programas, proyectos y/o instrumentos en áreas de planificación urbana, infraestructura, movilidad y transportes.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

5. COMPETENCIAS

- a) **Liderazgo:** Capacidad para generar compromiso de los funcionarios y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico.
- b) **Gestión y Logro:** Capacidad para orientar el logro de los objetivos, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los objetivos y funciones de la división a la cual pertenece y de la organización en su conjunto.
- c) **Manejo de Crisis y Contingencias:** Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.
- d) **Relación con el entorno y Articulación de redes:** Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión divisional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.
- e) **Trabajo en equipo y cooperación:** Disposición para trabajar con otras personas, con una actitud proactiva y contribuyendo en el éxito de objetivos comunes; ayuda a los demás y comparte sus habilidades y conocimientos. Es receptivo a las ideas de otras personas, respeta opiniones y tiene habilidad para resolver conflictos intergrupales. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender el impacto de las propias acciones sobre el éxito y las acciones de los demás.
- f) **Innovación y Flexibilidad:** Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías; herramientas que permitan generar soluciones, nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridas por el propio cargo, la organización y/o el entorno, para lo cual debe tener la capacidad de adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones; con personas y/o grupos diversos.

6. HABILIDADES

- Habilidad analítica y creativa para generar alternativas de solución a los problemas que enfrenta el cargo, y así recomendar soluciones y/o alternativas de acción.
- Habilidades interpersonales tanto a nivel interno como externo a la Institución, demostrando máxima habilidad en términos de negociación, coordinación y en la obtención de cooperación.

7. CONOCIMIENTOS



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

- **Decreto con fuerza de Ley 1-19175**, del 08 de noviembre de 2005, Del Ministerio del Interior/ Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo, que Fija el Texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre gobierno y Administración Regional.
- **Decreto con Fuerza de Ley 29**, del 16 de marzo de 2005, del Ministerio de Hacienda, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- **Decreto N° 62**, del 29 de julio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza las competencias radicadas en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, a transferir a los Gobiernos Regionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N°63**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N° 64**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en el Servicio de Cooperación Técnica a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N°65**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en la Corporación de Fomento de la Producción a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N°71**, del 29 de julio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza las competencias radicadas en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, a transferir a los Gobiernos Regionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.

- **Conocimiento en las siguientes temáticas:**
 - Ley de presupuesto.
 - Plan de Gobierno.
 - Ley de Gobiernos regionales.
 - Estrategia Nacional de Desarrollo.
 - Instrumentos de planificación de alcance regional y comunal
 - Programa 02 de Inversión de Gobiernos Regionales.
 - Sistema Nacional de Inversiones
 - Norma de inversión pública.
 - Plan de Movilidad Urbana Sostenible.

 - **Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación.**



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

8. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO Y ORGANIZACION

- Desarrollo de labores junto a un equipo de trabajo compuesto por integrantes de la División de Infraestructura y Transportes.
- Dependencia directa de la jefatura de la División de Infraestructura y Transportes.
- Coordinación funcional interna con funcionarios y equipos de trabajo del Gobierno Regional de La Araucanía, vinculados a temáticas de la División.
- Coordinación funcional externa con Servicios Públicos del área de Infraestructura y Transportes.
- Coordinación funcional externa con organismos privados, académicos y no gubernamentales afines al quehacer de la División.

PROFESIONAL GRADO 7° E.U.R.

DIVISION DE FOMENTO E INDUSTRIA

1. OBJETIVO

Apoyar, coordinar, articular y supervisar las propuestas, promociones y ejecución de planes y programas de alcance regional, destinados a estimular el desarrollo de la innovación y de nuevas capacidades empresariales, facilitando la incorporación de las nuevas tecnologías de la información que propenda a favorecer el sostenido, integrado y sustentable de la Región de Antofagasta, proponiendo y promoviendo instrumentos de fomento productivo.

2. FUNCIONES

Al Profesional grado 7° E.U.R. de la División de Fomento e Industria, le correspondería desempeñar las siguientes funciones:

1. Apoyar el desarrollo de las funciones del jefe de su División, trabajando de manera conjunta con éste en la coordinación, articulación y supervisión de las propuestas, promociones y ejecución de los planes y programas de alcance regional en materia de fomento productivo.
2. Apoyar y colaborar en el desarrollar de planes y programas en coherencia con los lineamientos estratégicos en materias de crecimiento económico, establecidas en la Estrategia Regional de Desarrollo, orientados a promover e impulsar la investigación, el desarrollo e innovación de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, tanto del ámbito urbano como rural, propiciando los nuevos emprendimientos, la asociatividad, los encadenamientos productivos y la vinculación Universidad – Empresa · Gobierno.
3. Colaborar en la propuesta y ejecución de la Política Regional de Ciencia Tecnología e Innovación para el desarrollo productivo de la Región de Antofagasta y el Plan Regional de Desarrollo Turístico.
4. Fomentar y apoyar el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa en la Región.
5. Establecer vínculos con Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de investigaciones científicas, tecnológicas y de Innovación productiva, conduciendo al diseño, implementación,



=====

TOMADO RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República

Fecha : 26/05/2021

Patricio Martinez Fajardo

Contralor Regional (S)

=====

coordinación y gestión de un sistema de servicios de fomento productivo para la Región que permita mejorar la competitividad de los sectores.

6. Participar en las mesas, consejos y/u otras instancias de articulación en relación al fomento productivo regional.

7. Colaborar en la propuesta y ejecución de planes/programas que permitan la atracción de inversión extranjera a la potenciando el desarrollo y las inversiones con alto potencial de crecimiento, con el fin de aumentar la participación de los diversos sectores en la estructura económica de la Región y mejorar así la competitividad regional y la Inserción económica internacional de Antofagasta, creando las condiciones que permitan un expedito acceso a los mercados internacionales.

8. Articular relaciones de colaboración en el ámbito del fomento productivo, a través de convenios con instituciones de la red de fomento y con otras entidades públicas y privadas, que permita la complementariedad de las acciones.

9. Colaborar en el proceso de fortalecimiento del capital humano, el nivel educativo y la calificación, tanto técnico profesional como superior, en toda la Región.

10. Coordinar el accionar de los Servicios regionales que dependan o se relacionen con el Gobierno Regional en materias de fomento productivo, ciencia, tecnología e innovación.

11. Acompañar y asesorar técnica, administrativa y metodológicamente a las comunas la Región en la elaboración e Implementación de sus planes, proyectos y/o programas en materia de fomento productivo.

12. Apoyar la propuesta Articulada del Anteproyecto Regional de Inversiones (ARI) en materias propias de la división.

13. Apoyar la coordinación con autoridades regionales, comunales, empresariales y otros actores relevantes para la gestación y desarrollo de programas, proyectos y acciones en materia de fomento de las establecidas como prioridades regionales.

14. Supervisar y encargarse de los planes y programas que le sean asignados, en colaboración con los demás Integrantes de la división.

15. Dar cumplimiento a las instrucciones efectuadas por el Jefe de la División de Fomento e Industria en materias propias de dicha división.

3. FORMACION PROFESIONAL

- Título profesional de una carrera de a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.
- Deseable Título del área de Ingeniería, Ciencias Económicas, Ciencias Administrativas, tales como: Ingeniero Civil industrial, ingeniero Comercial, Administrador Público o carrera profesional del área de fomento y/o industria:
- Deseable especialización de Postgrado o Postítulo en área de fomento y/o Industria.
- Deseable capacitación y/o curso de perfeccionamiento en área de fomento y/o industria.

4. EXPERIENCIA LABORAL

- Deseable experiencia en Instituciones públicas y/o privadas de, a lo menos 5 años en áreas de fomento productivo. Innovación e Industria.
- Deseable experiencia en materias de desarrollo de políticas públicas, programas, estudios o proyectos de desarrollo regional y/o local vinculados a la ciencia, tecnología y/o innovación.
- Deseable experiencia en el desarrollo de negocios. creación y manejo de redes.

5. COMPETENCIAS



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

- a) **Liderazgo:** Capacidad para generar compromiso de los funcionarios y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico.
- b) **Gestión y Logro:** Capacidad para orientar el logro de los objetivos, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los objetivos y funciones de la división a la cual pertenece y de la organización en su conjunto.
- c) **Manejo de Crisis y Contingencias:** Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.
- d) **Relación con el entorno y Articulación de redes:** Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión divisional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.
- e) **Trabajo en equipo y cooperación:** Disposición para trabajar con otras personas, con una actitud proactiva y contribuyendo en el éxito de objetivos comunes; ayuda a los demás y comparte sus habilidades y conocimientos. Es receptivo a las ideas de otras personas, respeta opiniones y tiene habilidad para resolver conflictos intergrupales. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender el impacto de las propias acciones sobre el éxito y las acciones de los demás.
- f) **Innovación y Flexibilidad:** Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías; herramientas que permitan generar soluciones, nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridas por el propio cargo, la organización y/o el entorno, para lo cual debe tener la capacidad de adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones; con personas y/o grupos diversos.

6. HABILIDADES

- Habilidad analítica y creativa para generar alternativas de solución a los problemas que enfrenta el cargo, y así recomendar soluciones y/o alternativas de acción.
- Habilidades interpersonales tanto a nivel interno como externo a la Institución, demostrando máxima habilidad en términos de negociación, coordinación y en la obtención de cooperación.

7. CONOCIMIENTOS

- **Decreto con fuerza de Ley 1-19175**, del 08 de noviembre de 2005, Del Ministerio del Interior/ Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que Fija el Texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre gobierno y Administración Regional.
- **Decreto con Fuerza de Ley 29**, del 16 de marzo de 2005, del Ministerio de Hacienda, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- **Decreto N° 62**, del 29 de julio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza las competencias radicadas en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, a transferir a los Gobiernos Regionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martínez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

- **Decreto N°63**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N° 64**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en el Servicio de Cooperación Técnica a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N°65**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en la Corporación de Fomento de la Producción a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N°71**, del 29 de julio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza las competencias radicadas en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, a transferir a los Gobiernos Regionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.

- **Conocimiento en las siguientes temáticas:**
 - Ley de presupuesto.
 - Plan de Gobierno.
 - Ley de Gobiernos regionales.
 - Estrategia Nacional de Desarrollo.
 - Instrumentos de planificación de alcance regional y comunal
 - Programa 02 de Inversión de Gobiernos Regionales.
 - Sistema Nacional de Inversiones
 - Norma de inversión pública.
 - Estrategia Regional de Inversión.
 - Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología.
 - Estrategia Nacional de Turismo Sustentable.

- **Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación.**

8. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO Y ORGANIZACION

- Desarrollo de labores junto a un equipo de trabajo compuesto por integrantes de la División de Fomento e Industria. Dependencia directa del jefe de la División de Fomento e Industria.
- Coordinación funcional interna con funcionarios y equipos de trabajo del Gobierno Regional de Antofagasta, vinculados a temáticas de la División.
- Coordinación funcional externa con Servicios Públicos del área de Fomento e Industria.
- Coordinación funcional externa con organismos privados, académicos y no gubernamentales afines al quehacer de la División.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

PROFESIONAL GRADO 7° E.U.R.

DIVISION DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

1. OBJETIVO

Apoyar, coordinar, articular y supervisar la proposición, promoción y ejecución de los planes y programas de alcance regional; permitiendo junto al equipo de trabajo de su respectiva división, el alcance a los objetivos de ésta, orientados al logro de igualdad de derechos, oportunidades y a la cohesión social.

2. FUNCIONES

Al Profesional grado 7° E.U.R. de la División de Desarrollo Social y Humano, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Apoyar el desarrollo de las funciones del Jefe de su División, trabajando de manera conjunta con éste en la coordinación, articulación y supervisión de las propuestas, promociones y ejecución de los planes y programas regionales en materia de desarrollo social y humano.
2. Apoyar la proposición, promoción y ejecución de planes y programas de alcance regional, conducentes a la igualdad de derechos, oportunidades y a la cohesión social. Alineando dichos planes y programas a la Estrategia Regional de Desarrollo, en lo referido a temas sociales, orientados a contribuir al bienestar de todos los habitantes de la Región de Antofagasta.
3. Apoyar y supervisar las propuestas y ejecución de planes y programas orientados a transformar la diferencia en diversidad, entendida como un proceso que instala las identidades basadas en el reconocimiento, recuperación y revaloración multicultural.
4. Elaborar un registro sobre las condiciones de desarrollo social y humano en la Región, levantando información desde los gobiernos locales (Municipios) y establecer redes de trabajo con las Direcciones de Desarrollo Comunitario (DIDECO).
5. Identificar y sistematizar un catastro, manteniéndolo actualizado, de los actores de los Servicios Públicos que operen en la Región, tanto desconcentrados, descentralizados o dependientes del nivel central, como también del área municipal, que tengan relación vía programas, subsidios o acciones directas con el área competencia.
6. Entregar información a las otras unidades de los resultados de la ejecución y de las necesidades de modificar, perfeccionar o fortalecer las acciones planificadas en pro de mejorar el impacto o beneficios para los destinatarios.
7. Supervisar la ejecución de los planes y programas regionales, registrar los avances, logros, dificultades del proceso y proponer los ajustes respectivos.
8. Articular políticas e instrumentos económicos y sociales para mejorar los ingresos en función de los requerimientos de la población regional, canalizada a través de la institucionalidad de las Municipalidades, de sus asociaciones y del Gobierno Regional.
9. Coordinar el accionar de los Servicios Públicos regionales que dependan o se relacionen con el Gobierno Regional en materias relacionadas al ámbito social y humano.
10. Apoyar al jefe de la respectiva división en la construcción articulada del Anteproyecto Regional de Inversiones (ARI) en materias propias de la división.
11. Articular redes de trabajo con organismos privados, académicos y no gubernamentales afines al quehacer de la división.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

12. Supervisar y encargarse de los planes y programas que le sean asignados, en colaboración con los demás integrantes de la división.
13. Dar cumplimiento a las instrucciones generadas por el jefe de la División de Desarrollo Social y Humano en materias propias de la mencionada división.

3. FORMACION PROFESIONAL

- Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.
- Deseable Título Profesional del área de las Ciencias Sociales y/o Economía, tales como: Administrador Público, Abogado, Trabajador Social, Ingeniero Comercial Sociólogo u otras relacionadas con el área de Desarrollo Social y/o Humano.
- Deseable especialización de Postgrado o Postítulo en área de Desarrollo Social y/o Humano.
- Deseable Capacitaciones y perfeccionamiento en área de Desarrollo Social y/o Humano.

4. EXPERIENCIA LABORAL

- Deseable experiencia en Instituciones públicas y/o privadas de, a lo menos, 5 años desempeñando cargo (s) en el área Social Recursos Humanos o Gestión de Personal u otras áreas relacionadas al desarrollo social y humano.
- Deseable experiencia en materias de políticas públicas, evaluación de proyectos sociales, estudios o proyectos de desarrollo regional y/o local con componente social.

5. COMPETENCIAS

- a) **Liderazgo:** Capacidad para generar compromiso de los funcionarios y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico.
- b) **Gestión y Logro:** Capacidad para orientar el logro de los objetivos, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los objetivos y funciones de la división a la cual pertenece y de la organización en su conjunto.
- c) **Manejo de Crisis y Contingencias:** Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.
- d) **Relación con el entorno y Articulación de redes:** Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

efectivamente lo necesario para facilitar su gestión divisional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

- e) **Trabajo en equipo y cooperación:** Disposición para trabajar con otras personas, con una actitud proactiva y contribuyendo en el éxito de objetivos comunes; ayuda a los demás y comparte sus habilidades y conocimientos. Es receptivo a las ideas de otras personas, respeta opiniones y tiene habilidad para resolver conflictos intergrupales. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender el impacto de las propias acciones sobre el éxito y las acciones de los demás.
- f) **Innovación y Flexibilidad:** Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías; herramientas que permitan generar soluciones, nuevas y diferentes antes problemas o situaciones requeridas por el propio cargo, la organización y/o el entorno, para lo cual debe tener la capacidad de adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones; con personas y/o grupos diversos.

6. HABILIDADES

- Habilidad analítica y creativa para generar alternativas de solución a los problemas que enfrenta el cargo, y así recomendar soluciones y/o alternativas de acción.
- Habilidades interpersonales tanto a nivel interno como externo a la Institución, demostrando máxima habilidad en términos de negociación, coordinación y en la obtención de cooperación.

7. CONOCIMIENTOS

- **Decreto con fuerza de Ley 1-19175**, del 08 de noviembre de 2005, Del Ministerio del Interior/ Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que Fija el Texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre gobierno y Administración Regional.
- **Decreto con Fuerza de Ley 29**, del 16 de marzo de 2005, del Ministerio de Hacienda, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- **Decreto N° 62**, del 29 de julio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza las competencias radicadas en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, a transferir a los Gobiernos Regionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N°63**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N° 64**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en el Servicio de Cooperación Técnica a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Decreto N°65**, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en la Corporación de Fomento de la Producción a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

- **Decreto N°71**, del 29 de julio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza las competencias radicadas en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, a transferir a los Gobiernos Regionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Conocimiento en las siguientes temáticas:**
 - Ley de presupuesto.
 - Plan de Gobierno.
 - Ley de Gobiernos regionales.
 - Ley de Desarrollo.
 - Programa 02 de Inversión de Gobiernos Regionales.
 - Sistema Nacional de Inversiones
 - Norma de inversión pública.
 - Estrategia Nacional de Desarrollo.
 - Instrumentos de planificación de alcance regional y comunal
 - Conocimiento en evaluación de proyectos de desarrollo regional y/o local, con componente social.
 - Conocimiento en análisis de datos a nivel regional y local
 - Conocimiento del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR), Anteproyecto Regional de Inversión (ARI) y planificación Estratégica.
- **Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación.**

8. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO Y ORGANIZACION

- Desarrollo de labores junto a un equipo de trabajo compuesto por integrantes de la División de Desarrollo Social y Humano.
- Dependencia directa del Jefe/a de la División de Desarrollo Social y Humano.
- Coordinación funcional interna con funcionarios y equipos de trabajo del Gobierno Regional de Antofagasta, vinculados a temáticas de la División.
- Coordinación funcional externa con La Subsecretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social y Familia, con la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) y toda aquella institución (pública o privada) que maneje datos en el ámbito competencial.
- Coordinación funcional externa con organismos privados, académicos y no gubernamentales afines al quehacer de la División.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

4. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El personal de planta del Gobierno Regional de Antofagasta, se regirá en materia de remuneraciones por las normas del decreto Ley N°249 de 1973, y su legislación complementaria (Escala Única de Remuneraciones).

5. REQUISITOS LEGALES DE POSTULACION

5.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir, en presencia y consistencia, con los requisitos generales de ingreso a la Administración Pública establecidos en el artículo 12° de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, siendo necesario acreditar lo siguiente:

- a) Ser ciudadano;
No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.
En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere precedente, acreditado la presentación del certificado original válido para dichos fines emitido por la autoridad competente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional 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, y
- 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. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

Los requisitos señalados a), b) y d) del párrafo anterior, deberán ser acreditados por el postulante, mediante documentos o certificados oficiales auténticos. El requisito de título profesional exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. La institución comprobará el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación.

La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

Sin perjuicio de lo anterior, los (as) postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades contenidas en el artículo 54 del D.F.L. 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:

Sin perjuicio de la Ley 19.653 inhabilidades especiales que establezca Art. 2° la ley, no podrán ingresar a cargos en la Administración del Estado:

- a) Las personas que tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el respectivo organismo de la Administración Pública.
Tampoco podrán hacerlo quienes tengan litigios pendientes con la institución de que se trata, 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.
Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el organismo de la Administración a cuyo ingreso se postule.
- b) Las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del organismo de la administración civil del Estado al que postulan, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.
- c) Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

5.2 Requisitos Específicos

Los postulantes deberán cumplir además de los requisitos generales, el requisito específico señalado en la Ley 19.379, Artículo 2° que fija plantas de personal de los Servicios Administrativos de los Gobiernos Regionales:

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una universidad o un instituto profesional del Estado o reconocido por éste.

El postulante que no acredite “**Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una universidad o un instituto profesional del Estado o reconocido por éste**”; no podrá acceder a las fases de evaluación de este concurso público, quedando eliminado del mismo en la etapa de admisibilidad.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

5.3 Admisibilidad de Postulaciones Recibidas

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

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los postulantes cumplen con los requisitos legales de postulación, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de aquellos que no lo hacen. Lo que quedará registrado en la ficha de admisibilidad del Comité de Selección.

Además, deberá indicar cualquier situación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación por correo electrónico a los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada, indicando la causa de ello. Para tales efectos el postulante es responsable de entregar un correo electrónico vigente, correctamente registrado en el Currículum Vitae y/o ficha de registro, y con la capacidad para recibir información.

Este concurso prohíbe todo acto de discriminación que se traduzca en exclusión o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objetivo anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

6. ANTECEDENTES GENERALES DE POSTULACION

6.1 Comité de Selección

Al Comité de Selección le corresponderá supervisar la convocatoria del presente llamado a Concurso Público. Este Comité estará conformado, según lo establecido en el artículo 21, del Decreto 29/2005, Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, Sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 21- El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integran la junta central o regional a que se refiere el artículo 35, según corresponda, con excepción del representante de personal.

No podrán integrar el comité las personas que tengan los parentescos o calidades que señalan la letra b) del artículo 54 de la Ley N° 18.575.

El comité podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe encargado de personal, quien siempre lo integrará.

El Comité podrá decidir contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto Administrativo.

Como resultado del concurso el Comité de Selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

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.

6.2 Proceso de Postulación y Recepción de Antecedentes

6.2.1. Disposición de Bases.

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargar desde la página web del Gobierno Regional de Antofagasta: www.goreantofagsata.cl; y desde el portal web de Empleos Públicos: www.empleospublicos.cl; ambos según plazo indicado en la “Calendarización del Proceso”, numeral 7.1. de las presentes bases; entendiéndose plenamente conocidas por todos los postulantes.

6.2.2. Documentos requeridos para la postulación

Para formalizar la postulación y participar en el presente Concurso Público, siendo considerado postulante habilitado para el presente Concurso, los interesados deberán completar y presentar los siguientes antecedentes:

- a. Currículum Vitae. Se sugiere usar formato adjunto (Anexo 2).
- b. Fotocopia simple por ambos lados de la Cédula de Identidad vigente.
- c. Copia de certificado de Título Profesional.
- d. Copias de certificados que acrediten Postítulo, Diplomado o Postgrado.
- e. Copias de certificados que acrediten capacitación o curso de perfeccionamiento.
- f. Para comprobar la experiencia laboral en la Administración Pública, se deberá presentar un certificado o copia de éste, emitido por el Encargado de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas o Unidad de Recursos Humanos o quien haga sus veces, y en caso de no existir éste, el certificado puede ser emitido por el Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas o el Jefe Superior del Servicio; acreditando el o los períodos en que ha estado empleado y las respectivas funciones desempeñadas en el ejercicio de su cargo. Se requiere que dicho certificado cuente con firma y timbre de alguno de los cargos individualizados anteriormente. Otra alternativa para comprobar experiencia laboral en la Administración Pública, es la presentación de Resolución de nombramiento y las respectivas prorrogas de contrato, en caso de existir éstas.
- g. Para comprobar la experiencia laboral dependiente en el sector privado, se deberá presentar un certificado o copia de éste, emitido por el Jefe de Departamento de Personal o Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces, y en caso de no existir éste, el certificado puede ser emitido por el Gerente del Área donde desempeña o desempeñó funciones o por el Gerente General; acreditando el o los períodos en que ha estado empleado y las respectivas funciones desempeñadas en el ejercicio de su cargo. Se requiere que dicho certificado cuente con firma y timbre de alguno de los cargos individualizados anteriormente. Otra alternativa para comprobar la experiencia laboral en el sector privado es la presentación del/los finiquito(s) de trabajo.
- h. Para comprobar la experiencia laboral independiente, se deberá presentar un certificado o copia de éste, emitido por el Encargado de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas o Unidad de Recursos Humanos o por el Jefe de Departamento de Personal o Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces, y en caso de no existir éste, el certificado puede ser emitido por el Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas o Gerente del Área donde desempeña o desempeñó funciones o por el Jefe Superior del Servicio o Gerente General; acreditando el o los períodos en que se ha prestado tales servicios y las respectivas funciones desempeñadas en el ejercicio de su cargo. Se requiere que dicho certificado



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

cuenta con firma y timbre de alguno de los cargos individualizados anteriormente. Otra alternativa para comprobar la experiencia laboral independiente, es la presentación de Certificado Tributario o de Boletas de honorarios, donde se individualice al receptor del servicio prestado, además de indicar la fecha desde y hasta la cual se efectuó tal prestación.

- i. Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el artículo 12 letra c), e) y f) del Estatuto Administrativo y que no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en el artículo 54 del DFL N° 1/ 19.653, (Anexo 3 de las presentes bases o anexo equivalente dispuesto en el Portal Empleos Públicos). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. La mencionada declaración Jurada debe estar emitida con fecha igual o posterior a la publicación del aviso en el Diario Oficial.
- j. Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- k. Con relación a las postulaciones de personas con discapacidad y en cumplimiento a lo dispuesto en los Art. 2, 4 y 7 del DFL N°65 de 2017, la personas con alguna discapacidad, deberán informarlo en su ficha de registro del Portal Empleos Públicos o exponer ésta completando el anexo 1, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes en este proceso. Se deberá acreditar tal condición mediante la presentación del Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.

El postulante que no presente la totalidad de los antecedentes según el detalle y forma individualizada en el punto 6.2.2 “Documentos requeridos para la postulación”; no podrá acceder a las fases de evaluación del proceso que se establecen en las presentes bases, quedando fuera de éstas y, por tanto, siendo eliminado automáticamente del presente concurso público.

Para el cálculo de los años de experiencia laboral, se considerará desde la fecha de titulación impresa en su título profesional y hasta la fecha de publicación en el Diario Oficial de este llamado a Concurso Público.

Cabe mencionar que las experiencias laborales son complementarias entre sí, siendo consideradas en la suma de experiencia laboral tanto la experiencia en la administración pública, en el sector privado y como profesional independiente.

Los documentos originales serán exigidos al momento del nombramiento, previa aceptación del cargo.

Los funcionarios que desempeñen labores en el Gobierno Regional de Antofagasta, que deseen concursar deberán presentar todos los antecedentes señalados, en igualdad de condiciones con los demás postulantes.

6.2.3. Fecha y lugar de recepción de postulaciones y antecedentes

El plazo para la recepción de postulaciones y antecedentes será el indicado según “Calendarización del Proceso”, numeral 7.1. de las presentes Bases. La mencionada recepción será hasta las 19.00 del plazo en calendario para postulaciones a través del Portal Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl).

Las personas interesadas en postular, podrán hacerlo a través del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste, completar el Currículum Vitae y adjuntar los documentos indicados como requeridos para la Postulación. Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl, donde deberá adjuntarse cada uno de los documentos que se exigen sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo. El horario para la recepción de postulaciones y antecedentes a través del Portal Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl) será hasta las 19.00 horas del término del plazo definido según “Calendarización del Proceso”, numeral 7.1. de las presentes Bases.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

El horario de cierre de las postulaciones se define en relación a “Consideraciones Generales Concurso Público de Ingreso”, Dirección Nacional del Servicio Civil, el cual establece: “Se sugiere que el día y horario de cierre de postulaciones sea hábil. Es decir, entre lunes y viernes y en un horario que considere la atención de público, cuando la recepción de postulaciones es en una oficina de la repartición pública. Igual criterio aplica al uso del Portal Empleos Públicos con reclutamiento en línea, para considerar el horario de atención de call center”.

A la fecha y hora de cierre de la recepción de las postulaciones al Concurso Público, según lo señalado en párrafos anteriores, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Los postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.

Los postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

6.2.4. Formalidades en la Presentación de Antecedentes

No se recibirán postulaciones mediante otra vía que no sea el Portal Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl, según lo señalado en el párrafo anterior, sobre “Fecha y Lugar de Recepción de Postulaciones y Antecedentes”.

Una vez cerrado el plazo dispuesto para la recepción de postulaciones, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este concurso público.

El Comité de Selección verificará si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en las presentes bases, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados, dejando constancia de cualquier situación relevante referente al concurso.

El presente concurso público podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos, aquellos candidatos que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

6.2.5. Consultas y aclaraciones

Las consultas respecto del concurso, deberán canalizarse en el siguiente correo electrónico: concurso@goreantofagasta.cl, indicando en el asunto el Rut del postulante y el código del cargo al que corresponde la consulta. Dicha comunicación, para efectos de transparencia, se considerará pública, y será agregada a la carpeta de antecedentes del concurso.

Las consultas referidas al funcionamiento del Portal Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl, deberán efectuarse a la mesa de ayuda de dicho portal en los números de contacto 800 104 270 / +562 244 464 82; o canalizarse a través de Formulario OIRS (Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias) dispuesto en el portal.

7. PROCESO CONCURSO PÚBLICO

7.1 Calendarización del Proceso



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

FASE		FECHAS
POSTULACIÓN		
1	Publicación – Convocatoria Diario Oficial Página Servicio Civil	A contar del día de la publicación en el Diario Oficial.
2	Recepción y registro de postulaciones	Hasta el 8° día hábil administrativo desde la convocatoria publicada en el Diario Oficial. El horario de recepción de postulaciones para el 8° día hábil administrativo mencionado, será hasta las 19.00 horas para postulaciones a través del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl
SELECCIÓN		
3	Evaluación curricular: - Admisibilidad de las postulaciones - Evaluación curricular de estudios, cursos de formación educacional, capacitación. - Evaluación de experiencia laboral	Cuatro días hábiles siguientes desde el cierre de la etapa de Recepción y registro de postulaciones
4	Notificación a los postulando que pasan a la Prueba de Conocimientos o no siguen en proceso.	Dos días hábiles siguientes desde el cierre de la etapa Evaluación curricular:
5	Prueba de conocimientos	Un día hábil siguientes desde la notificación a los postulantes.
6	Notificación a los postulando que pasan a la entrevista psicológica.	Dos días hábiles siguientes desde la Prueba de Conocimiento.
7	Entrevista Psicolaboral	Tres días hábiles siguientes desde la Notificación a los postulando que pasan a la entrevista psicológica.
8	Resultado Evaluación Psicológica y Notificación a los postulando que pasan a la Entrevista con el Comité de Selección o no siguen en el proceso.	Un día hábiles siguientes desde la Evaluación Psicológica.
9	Entrevista con el Comité de selección	Tres días hábiles siguientes desde la notificación a los postulantes.
10	Nómina de los Postulantes seleccionados en la terna por parte del Comité de Selección.	Un día hábil siguiente desde el Resultado Entrevista Comité de Selección.
11	Presentación a Intendente de nómina de los postulantes seleccionados en la terna.	Un día hábil siguientes a la Nómina de los Postulantes seleccionados en la terna por parte del Comité de Selección.
12	Correo notificando a los postulantes no seleccionados en el Concurso	Dos días hábiles siguientes a la Nómina de los Postulantes seleccionados en la terna por parte del Comité de Selección.
FINALIZACIÓN		
13	Selección de parte de Intendente	Tres días hábiles siguiente a la Presentación a Intendente de nómina de los postulantes seleccionados en la terna.
14	Notificación a los seleccionados	Un día hábil siguiente a la Selección de parte de Intendente
15	Resolución y finalización del proceso	Un día hábil siguiente a la Notificación a los seleccionados
20	Publicación resultados finales	Un día hábil siguiente a la Notificación a los seleccionados
21	Comunicación a los postulantes sobre resultado final	Un día hábil siguiente a la Notificación a los seleccionados



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

Sin perjuicio de lo anterior, el Sr. Intendente, podrá modificar los plazos señalados por razones fundadas de fuerza mayor y buen servicio. Así como también podrá citar a entrevista a los postulantes seleccionados en la terna del concurso si lo estimara necesario

Los eventuales cambios deberán ser informados en el sitio web del Gobierno Regional de Antofagasta www.goreantofagasta, e informados mediante correo electrónico a los postulantes.

Para efectos de calendarización, se consideran días hábiles administrativos, aquellos de lunes a viernes, excluyendo días sábados, domingos y festivos.

7.2 Metodología y evaluación

Sólo podrán acceder a la fase de evaluación aquellos candidatos que cumplan con los requisitos legales, generales y específicos, detallados previamente; además de la presentación de la totalidad de documentos solicitados para efectos de postulación, según el detalle y forma individualizada en el punto 6.2.2 “Documentos requeridos para la postulación”.

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima ponderada por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El concurso sólo podrá ser declarado desierto a falta de postulantes idóneos, es decir, cuando el conjunto de los postulantes no alcance el puntaje mínimo ponderado definido en las presentes bases. Esto se evaluará al término de cada etapa, pudiéndose declarar totalmente desierto en cualquiera de éstas.

La evaluación de los postulantes constará de las cinco (5) etapas señaladas a continuación:

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
I REVISIÓN CURRICULAR FORMACIÓN PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACION	Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación Ponderador 15%	Formación Profesional	Título profesional de una carrera afín (Nota 1) con el cargo postulado de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.	Puntaje: 15 PP:2,25	Puntaje: 20 PP: 3,0	Puntaje 12 PP: 1,8
			Otro Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.	Puntaje: 12 PP:1,8		

		Estudios de Especialización	Doctorado o Magister.	Puntaje: 3 PP:0,45		
			Diplomado o Postítulo	Puntaje: 2 PP:0,3		
			Sin estudios de especialización.	Puntaje: 0 PP: 0		
		Capacitación y perfeccionamiento	Posee 30 o más horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 3 años.	Puntaje: 2 PP:0,3		
			Posee entre 08 y 29 horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 3 años.	Puntaje: 1 PP:0,15		
			Posee entre 0 hora y 07 horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 3 años.	Puntaje: 0 PP:0		

PP: Puntaje Ponderado, es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
II REVISIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia laboral Ponderador: 15%	Experiencia laboral en el área de desempeño	Acredita experiencia laboral (Nota 2) en el sector público y/o privado igual o superior a 5 años.	Puntaje: 20 PP:3,0	Puntaje: 20 PP:3,0	Puntaje: 12 PP:1,8
			Acredita experiencia laboral (Nota 2) en el sector público y/o privado inferior a 5 años e igual o superior a 3 años.	Puntaje: 18 PP:2,7		
			Acredita experiencia laboral (Nota 2) en el sector público y/o privado inferior a 3 años e igual o superior a 1 año.	Puntaje: 15 PP:2,25		
			Acredita experiencia laboral (Nota 2) en el sector público y/o privado inferior a 1 año;	Puntaje: 12 PP:1,8		



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

			o no posee experiencia laboral.			
<p>PP: Puntaje Ponderado, es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa.</p> <p>Nota 2: Para el cálculo de los años de experiencia laboral, se considerará desde la fecha de titulación impresa en su título profesional y hasta la fecha de publicación en el Diario Oficial de este llamado a Concurso Público.</p>						

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
III EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS.	Conocimientos para el desempeño del cargo. Ponderador: 20%	Examen de conocimientos	Puntaje obtenido en examen de conocimientos (Nota 3), según tabla "Relación puntaje/Nota" en numeral 7.3.3 de las presentes bases.	Puntaje: 0-20 PP: 0-4,0	Puntaje: 20 PP:4,0	Puntaje:12 PP: 2,4

<p>PP: Puntaje Ponderado, es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa.</p> <p>Nota 3: Examen de selección múltiple; 40 Preguntas; 90 minutos de aplicación del examen; Contenidos según numeral 3 "Perfil de Cargo" ítem "Conocimientos"; escala de notas de 1,0 a 7,0; 0,5 punto por cada respuesta correcta; 60% de exigencia para la obtención de nota 4,0 equivalente a 12 puntos parciales y 2,4 puntos ponderados considerando una ponderación de 20% para la Etapa III "Evaluación de Conocimientos".</p>						
--	--	--	--	--	--	--

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
-------	--------	-----------	-----------	-------------------	---------------------	-------------------------------



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

IV EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.	Aptitudes específicas para el desempeño de la función. Ponderador: 10%	Entrevista por competencias y entrevista de apreciación psicológica.	El candidato posee las competencias y condiciones psicológicas que lo definen como recomendable para el cargo.	Puntaje: 20 PP: 2,0	Puntaje: 20 PP:2,0	Puntaje: 12 PP:1,2
			El candidato posee las competencias y condiciones psicológicas que lo define como recomendable con reserva para el cargo.	Puntaje: 12 PP: 1,2		
			El candidato posee competencias y condiciones psicológicas que lo definen como no recomendable para el cargo.	Puntaje:0 PP: 0		
PP: Puntaje Ponderado, es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa. Detalles en numeral 7.3.4. Etapa IV: "Evaluación Psicológica".						

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
V EVALUACIÓN PERSONAL	Apreciación del candidato Ponderador: 40%	Entrevista personal	Nota promedio de evaluación del Comité de Selección transformada en puntaje, según fórmula de cálculo de subfactor en numeral 7.3.5 de las presentes bases.	Puntaje 0-20 PP: 0-8,0	Puntaje: 20 PP:8,0	Puntaje: 12 PP:4,8
PP: Puntaje Ponderado, es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa. Detalles en numeral 7.3.5. Etapa V: "Evaluación Personal".						

	PUNTAJE MÁX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
TOTALES	Puntaje:100 PP:20	Puntaje:60 PP:12
PP: Puntaje Ponderado, es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa. El puntaje mínimo ponderado para ser considerado postulante idóneo corresponde a 12 puntos.		



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

Cada uno de los puntajes asociados a los subfactores son excluyente entre sí, no pudiendo sumarse éstos y clasificando al postulante en sólo un criterio que será aquel que le otorgue un mayor puntaje de entre los criterios con los cuales cumpla.

Quienes no efectúen alguna de las etapas que les corresponda, obtendrán puntaje cero en el subfactor y no serán considerados en etapas posteriores del certamen.

El puntaje mínimo ponderado para ser considerado postulante idóneo será de 12 puntos.

7.3 Etapas del Proceso de Evaluación

7.3.1. Etapa I: "Revisión curricular formación profesional, especialización y capacitación"

Factor: "Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación".

En esta etapa se evaluarán, los siguientes subfactores:

- Formación Profesional: Estará constituido por el título profesional y evaluará su pertinencia en relación al perfil de cargo, indicado en numeral 3.

ETAPA I: REVISIÓN CURRICULAR FORMACIÓN PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.		
Factor: Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación/Ponderador 15%		
Subfactor: Formación Profesional		
Criterios	Puntaje	Puntaje Ponderado (PP)
Título profesional de una carrera afín con el cargo postulado de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.	15	2,25
Otro Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste.	12	1,8
PP: Puntaje Ponderado , es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa.		

En el subfactor "Formación Profesional", los criterios y sus respectivos puntajes, serán excluyente entre sí, clasificando al postulante en sólo un criterio que será aquel que le otorgue un mayor puntaje de entre los criterios con los cuales cumpla. Dado lo anterior, aquel postulante que posea más de un título profesional, sólo le será considerado aquel criterio que le otorgue un mayor puntaje.

- Estudios de especialización: Estará constituido por los estudios de postgrado y/o postítulos tales como Magister, Doctorado, Diplomados y Postítulo.

ETAPA I: REVISIÓN CURRICULAR FORMACIÓN PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.		
Factor: Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación/ Ponderador 15%		
Subfactor: Estudios de Especialización		
Criterios	Puntaje	Puntaje Ponderado (PP)



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

Doctorado o Magister.	3	0,45
Diplomado o Postítulo	2	0,3
Sin estudios de especialización.	0	0
PP: Puntaje Ponderado , es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa.		

En el subfactor “Estudios de especialización”, los criterios y sus respectivos puntajes, serán excluyente entre sí, clasificando al postulante en sólo un criterio que será aquel que le otorgue un mayor puntaje de entre los criterios con los cuales cumpla. Dado lo anterior, en el caso de aquel postulante que posea más de una de las especializaciones definidas, le será considerado sólo aquella que le otorgue un mayor puntaje.

- Capacitación o cursos de perfeccionamiento: “Se asignará puntaje a las capacitaciones y cursos de perfeccionamiento que sean debidamente acreditados por los postulantes, con la copia de certificado, incluyendo: Nombre del curso, entidad capacitadora, fecha de realización, horas de duración y participación en éste”.

ETAPA I: REVISIÓN CURRICULAR FORMACIÓN PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.		
Factor: Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación/ Ponderador 15%		
Subfactor: Capacitación y perfeccionamiento.		
Criterios	Puntaje	Puntaje Ponderado (PP)
Posee 30 o más horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 3 años.	2	0,3
Posee entre 08 y 29 horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 3 años.	1	0,15
Posee entre 0 hora y 07 horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 3 años.	0	0
PP: Puntaje Ponderado , es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa.		

En el subfactor “Capacitación y cursos de perfeccionamiento”, los criterios y sus respectivos puntajes, serán excluyente entre sí, clasificando al postulante en sólo un criterio que será aquel que le otorgue un mayor puntaje de entre los criterios con los cuales cumpla. Dado lo anterior, en el caso de aquel postulante que posea más de una capacitación y/o curso de perfeccionamiento, sólo será considerado el que le otorgue un mayor puntaje.

Sólo se considerarán aquellos títulos, especializaciones, capacitaciones y cursos de perfeccionamiento debidamente acreditados por el postulante.

La puntuación mínima de aprobación de la etapa I "Revisión curricular formación profesional, especialización y capacitación" será de 12 puntos parciales y de 1,8 puntos ponderados considerando una ponderación de 15% para la etapa mencionada; La puntuación máxima será de 20 puntos. En tal sentido, los postulantes que no alcancen la puntuación mínima ponderada no podrán continuar a la siguiente etapa.

7.3.2. Etapa II: Revisión de experiencia laboral

Factor "Experiencia Laboral"

En esta etapa se evaluará, el siguiente subfactor:



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

- Experiencia laboral en el área de desempeño: Comprenderá la evaluación de la experiencia laboral en el sector público y/ privado expresada en años.

Para el cálculo de los años de experiencia laboral, se considerará desde la fecha de titulación impresa en su título profesional y hasta la fecha de publicación en el Diario Oficial de este llamado a Concurso Público.

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 tal aproximación.

La experiencia laboral deberá ser acredita según lo indicado en el punto 6.2.2 de las presentes bases.

ETAPA II: REVISIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL		
Factor: Experiencia laboral / Ponderador 15%		
Subfactor: Experiencia laboral en el área de desempeño.		
Criterios	Puntaje	Puntaje Ponderado (PP)
Acredita experiencia laboral (Nota 2) en el sector público y/o privado igual o superior a 5 años.	20	3,0
Acredita experiencia laboral (Nota 2) en el sector público y/o privado inferior a 5 años e igual o superior a 3 años.	18	2,7
Acredita experiencia laboral (Nota 2) en el sector público y/o privado inferior a 3 años e igual o superior a 1 año.	15	2,25
Acredita experiencia laboral (Nota 2) en el sector público y/o privado inferior a 1 año; o no posee experiencia laboral.	12	1,8
PP: Puntaje Ponderado , es el resultado de la multiplicación entre el puntaje obtenido por el postulante para cada subfactor evaluado según los criterios definidos y el porcentaje establecido como ponderador del Factor de la respectiva Etapa.		
Nota 2: Para el cálculo de los años de experiencia laboral, se considerará desde la fecha de titulación impresa en su título profesional y hasta la fecha de publicación en el Diario Oficial de este llamado a Concurso Público.		

La puntuación mínima de aprobación de la Etapa II "Revisión de Experiencia Laboral" será de 12 puntos parciales y de 1,8 puntos ponderados, considerando una ponderación de 15% para la etapa mencionada; La puntuación máxima será de 20 puntos. En tal sentido, los postulantes que no alcancen la puntuación mínima ponderada no podrán continuar a la siguiente etapa.

La evaluación de la Etapa II se realizará conforme lo establece el numeral 7.1) "Calendarización del Proceso", de las presentes Bases.

7.3.3. Etapa III: "Evaluación de conocimientos"

Factor " Conocimientos para el desempeño del cargo. "



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

En esta etapa se evaluará el siguiente subfactor:

- **Examen de conocimientos:** Los conocimientos definidos en el Perfil del Cargo, según numeral 3, se evaluarán mediante la aplicación de un examen a través de medios remotos, dirigido a aquellos postulantes que hayan superado las etapas anteriores.

Para la aplicación del examen de conocimientos a través de medios remotos, se requerirá que el postulante cuente con acceso a un computador, conexión estable a internet, cámara web encendida y audio encendido.

El examen de conocimientos se encontrará disponible en el día y hora previamente informada a los postulantes. Desde el inicio y hasta la finalización de dicho examen, el postulante deberá permanecer conectado mediante videoconferencia, a través de la plataforma previamente informada, manteniendo encendida su cámara web durante el desarrollo de la evaluación, lo cual permitirá efectuar la respectiva supervisión durante la aplicación del examen con el objetivo de garantizar un proceso transparente.

a) Contenidos examen de conocimientos

Los contenidos a evaluar en el examen de conocimientos estarán disponibles a través de la página web del Gobierno Regional de Antofagasta www.goreantofagasta.cl, esto a partir de la fecha de publicación de las presentes Bases de Concurso Público, según “Calendarización del Proceso”, numeral 7.1.

Los contenidos del examen de conocimientos serán los siguientes:

CONOCIMIENTOS A EVALUAR
<ul style="list-style-type: none">▪ Decreto con fuerza de Ley 1-19175, del 08 de noviembre de 2005, Del Ministerio del Interior/ Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que Fija el Texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre gobierno y Administración Regional.▪ Decreto con Fuerza de Ley 29, del 16 de marzo de 2005, del Ministerio de Hacienda, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.▪ Decreto N° 62, del 29 de julio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza las competencias radicadas en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, a transferir a los Gobiernos Regionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.▪ Decreto N°63, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.▪ Decreto N° 64, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en el Servicio de Cooperación Técnica a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.▪ Decreto N°65, del 03 de junio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza la competencia radicada en la Corporación de Fomento de la Producción a transferir a los Gobiernos Regionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.

CONOCIMIENTOS A EVALUAR



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

- **Decreto N°71**, del 29 de julio de 2019, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Individualiza las competencias radicadas en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, a transferir a los Gobiernos Regionales de acuerdo a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.074 sobre Fortalecimiento de la Regionalización del País.
- **Material de Estudio elaborado por el Gobierno Regional de Antofagasta.**
- **Manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación.**

b) Consideraciones relevantes del examen de conocimientos

- Tipo de examen: Examen de selección múltiple.
- N° de preguntas: 40 Preguntas totales.
- Tiempo de aplicación examen: 90 minutos.
- Escala de notas: 1,0- 7,0.
- Puntaje por respuesta correcta: 0,5 Puntos.
- Porcentaje de exigencia para obtención de nota 4,0: 60% equivalente a 24 respuestas correctas.

ETAPA III: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS.		
Factor: Conocimientos para el desempeño del cargo/ Ponderador 20%		
Subfactor: Examen de conocimientos.		
Criterio	Puntaje	Puntaje Ponderado (PP)
Puntaje obtenido en examen de conocimientos, según tabla "Relación Puntaje/Nota" en numeral 7.3.3 de las presentes bases.	0-20	0-4

En la siguiente tabla se identifica la escala de notas de la evaluación de conocimientos, indicando el número de respuestas correctas e incorrectas y la equivalencia entre la nota de la evaluación y el puntaje asignado a la presente Etapa en consideración de la aplicación del mencionado subfactor evaluador.

Relación Puntaje/Nota				
Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas	Nota	Puntaje	Puntaje Ponderado
0	40	1	0	0
1	39	1,1	0,5	0,1
2	38	1,3	1	0,2



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

3	37	1,4	1,5	0,3
4	36	1,5	2	0,4
5	35	1,6	2,5	0,5
6	34	1,8	3	0,6
7	33	1,9	3,5	0,7
8	32	2	4	0,8
9	31	2,1	4,5	0,9
10	30	2,3	5	1
11	29	2,4	5,5	1,1
12	28	2,5	6	1,2
13	27	2,6	6,5	1,3
14	26	2,8	7	1,4
15	25	2,9	7,5	1,5
Relación Puntaje/Nota				
Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas	Nota	Puntaje	Puntaje Ponderado
16	24	3	8	1,6
17	23	3,1	8,5	1,7
18	22	3,3	9	1,8
19	21	3,4	9,5	1,9
20	20	3,5	10	2
21	19	3,6	10,5	2,1
22	18	3,8	11	2,2
23	17	3,9	11,5	2,3
24	16	4	12	2,4
25	15	4,2	12,5	2,5
26	14	4,4	13	2,6
27	13	4,6	13,5	2,7
28	12	4,8	14	2,8
29	11	4,9	14,5	2,9
30	10	5,1	15	3
31	9	5,3	15,5	3,1
32	8	5,5	16	3,2
33	7	5,7	16,5	3,3
34	6	5,9	17	3,4
35	5	6,1	17,5	3,5
36	4	6,3	18	3,6
37	3	6,4	18,5	3,7
38	2	6,6	19	3,8
39	1	6,8	19,5	3,9
40	0	7	20	4



=====

TOMADO RAZÓN
 Por orden del Contralor General de la República
 Fecha : 26/05/2021
 Patricio Martínez Fajardo
 Contralor Regional (S)

=====

Dada la tabla anterior, la puntuación mínima de la Etapa III "Evaluación de Conocimientos" será de 12 puntos equivalentes a una nota 4,0 en el examen de conocimientos, obtenida a partir de 24 respuestas correctas de un total de 40 preguntas.

Dado la puntuación mínima de 12 puntos, el puntaje mínimo ponderado será de 2,4 puntos, considerando una ponderación de 20% para la etapa mencionada; La puntuación máxima será de 20 puntos. En tal sentido, los postulantes que no alcancen la puntuación mínima ponderada no podrán continuar a la siguiente etapa.

A los postulantes que no rindan la Evaluación de Conocimientos, se les asignará una puntuación equivalente a 0 puntos y no podrán continuar a la siguiente etapa del presente concurso.

Se efectuará una instancia de identificación del postulante. El Comité de Selección definirá la forma más idónea para estos efectos, atendiendo a lograr la mayor certeza que quien rinda el examen corresponda al postulante. Se requerirá que el postulante cuente con cámara web, la cual deberá encontrarse encendida en todo momento. Sin la previa identificación señalada, el postulante no podrá rendir el examen de conocimientos, quedando excluido del concurso público.

Para el caso de aquellos postulantes que se encuentren participando en más de un Concurso Público de este Servicio, en consideración que de manera paralela pueden existir procesos de iguales características y en conformidad a los Principios de Eficiencia y Eficacia, el Gobierno Regional de Antofagasta ha determinado que la aplicación del "Examen de conocimientos" será homologable para los cargos que se encuentren en proceso de concursabilidad de manera simultánea y cuyos conocimientos requeridos sean los mismos, pudiendo replicar la misma nota y puntaje para las postulaciones que se encuentren efectuando dentro de este servicio y que cumplan con los aspectos descritos anteriormente.

El examen de conocimientos, correspondiente a la Etapa III "Evaluación de Conocimientos", se realizará conforme lo establece el numeral 7.1) "Calendarización del Proceso" de las presentes bases, informando oportunamente el día y hora en que se efectuará dicha evaluación y los demás antecedentes relevantes en el desarrollo de la misma. La información será publicada a través de la página web del Gobierno Regional de www.goreantofagasta.cl y se remitirá mediante correo electrónico dirigido a cada uno de los postulantes respectivos.

7.3.4. Etapa IV: " Evaluación Psicológica "

Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función".
En esta etapa se evaluará el siguiente subfactor:

Entrevista por competencias y entrevista de apreciación psicológica: Los instrumentos de evaluación serán aplicados a los postulantes que hayan superado, individualmente, cada una de las etapas anteriores con sus respectivos puntajes de aprobación. La entrevista por competencias y entrevista de apreciación psicológica, será efectuada a través de medios remotos por lo que se requerirá que el postulante cuente con acceso a un computador, conexión estable a internet, cámara web encendida y audio encendido.

Las habilidades y competencias, las cuales corresponden al perfil de cargo definido en el numeral 3 de las presentes bases, se individualizan en la siguiente tabla con la respectiva clasificación de las respuestas:

HABILIDADES	BAJO	DENTRO	SOBRE
-------------	------	--------	-------



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

Habilidad analítica y creativa para generar alternativas de solución a los problemas que enfrenta el cargo, y así recomendar soluciones y/o alternativas de acción.	Requiere mucho tiempo para generar alternativas a las dificultades/ Responde con impulsividad sin medir las consecuencias.	Presenta diferentes opciones para solucionar dificultades del cargo, esperando que su jefatura le indique el curso a seguir.	Presenta a su jefatura diferentes opciones frente a las dificultades, recomendado aquellas que ha analizado que sus consecuencias serán funcionales para el cargo que ejerce.
Habilidades interpersonales tanto a nivel interno como externo a la Institución, demostrando máxima habilidad en términos de negociación, coordinación y en la obtención de cooperación.	Es capaz de relacionarse de manera educada con los demás, pero prefiere trabajar de manera autónoma.	Demuestra Habilidades para relacionarse con las personas en forma respetuosa logrando la cooperación.	Evidencia habilidades para relacionarse y trabajar con un equipo interdisciplinario, logrando acuerdos, cooperación y orientarse a objetivos.

COMPETENCIAS	BAJO	DENTRO	SOBRE
Liderazgo: Capacidad para generar compromiso de los funcionarios y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico.	Requiere el desarrollo de habilidades para validarse ante un equipo. Evita el liderazgo o ser responsable de otros/. Ejerce un liderazgo autoritario inspirando temor en el equipo.	Cuenta con habilidades para dirigir un equipo, preocupándose del bienestar de los funcionarios/as, manteniendo relaciones cordiales entre ellos.	Demuestra habilidades para conducir un equipo, desarrollando el talento, preocupándose por su equipo y promoviendo un clima laboral armónico. Genera compromiso en su equipo y el respaldo de los superiores.
Gestión y Logro: Capacidad para orientar el logro de los objetivos, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándose recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los objetivos y funciones de la división a la cual pertenece y de la organización en su conjunto.	Cumple con el trabajo encomendado, sin ir más allá de las tareas.	Planifica y organiza su trabajo, movilizándose y cuidando recursos, incorpora ideas para mejorar su trabajo.	Planifica y organiza las tareas, analizando información con cuidado, se orienta con el logro de metas, presentando iniciativas para lograr la eficacia, eficiencia y máxima calidad en su división.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

<p>Manejo de Crisis y Contingencias: Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>Responde a la contingencia, conflictos y presión en el momento que estas situaciones se producen. Dilata la respuesta ante la contingencia, conflictos y situaciones de presión.</p>	<p>Identifica y administra situaciones de presión, contingencias y conflictos presentando o sugiriendo una solución.</p>	<p>Es capaz de anticiparse a situaciones de presión, contingencias y conflictos presentando diferentes alternativas de solución acorde al marco institucional público.</p>
<p>Relación con el entorno y Articulación de redes: Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión divisional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.</p>	<p>Identifica a los actores involucrados en sus proyectos, pero le falta estimular la participación de ellos. Responde de manera reactiva si ocurren situaciones críticas.</p>	<p>Evidencia capacidad para identificar a los actores involucrados en su gestión y generar alianzas para cumplir con los objetivos propuestos, gestiona además, las variables y relaciones del entorno.</p>	<p>Incentiva la generación de alianzas y el involucramiento de los actores en los proyectos en los cuales trabaja, estimulando la participación para retroalimentarse mutuamente. Gestiona nuevas alianzas si es necesario, además identifica las variables y relaciones del entorno que son claves para su gestión.</p>
<p>COMPETENCIAS</p>	<p>BAJO</p>	<p>DENTRO</p>	<p>SOBRE</p>



=====

TOMADO RAZÓN
 Por orden del Contralor General de la República
 Fecha : 26/05/2021
 Patricio Martinez Fajardo
 Contralor Regional (S)

=====

<p>Trabajo en equipo y cooperación: Disposición para trabajar con otras personas, con una actitud proactiva y contribuyendo para el éxito de objetivos comunes; ayuda a los demás y comparte sus habilidades y conocimientos. Es receptivo a las ideas de otras personas, respeta opiniones y tiene habilidad para resolver conflictos intergrupales. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender el impacto de las propias acciones sobre el éxito y las acciones de los demás.</p>	<p>Se siente más cómodo con el trabajo autónomo, siendo menos receptivo a las sugerencias de los demás/. Trabaja en equipo, pero le cuesta delegar o compartir tareas con los demás.</p>	<p>Cuenta con disposición para trabajar con otras personas, colaborando en la realización de diferentes tareas conociendo el impacto que éstas tienen en los proyectos.</p>	<p>Involucra a los integrantes del equipo de trabajo en las tareas, recepcionando nuevas ideas o sugerencias con tal de cumplir con los objetivos. Muestra sincera colaboración con las tareas, aunque no sean propias, comprendiendo el objetivo que se quiere cumplir.</p>
<p>Innovación y Flexibilidad: Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías; herramientas que permitan generar soluciones, nuevas y diferentes antes problemas o situaciones requeridas por el propio cargo, la organización y/o el entorno, para lo cual debe tener la capacidad de adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones; con personas y/o grupos diversos.</p>	<p>Denota lentitud en la adaptación a los cambios en su programación, metodología o plan a seguir/. Responde con rapidez e impulsividad ante los cambios sin considerar todas las variables del contexto.</p>	<p>Demuestra adaptabilidad frente al contexto, modificando programación de actividades o metodologías según lo requerido.</p>	<p>Logra anticiparse a los cambios del entorno, considerando en su planificación inicial flexibilidad para posibles cambios y modificaciones que le permitan cumplir con los objetivos propuestos.</p>

Tras la evaluación, a los candidatos le serán otorgados los respectivos puntajes en relación a la siguiente tabla:

ETAPA IV: EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.			
Factor: Aptitudes específicas para el desempeño de la función/ Ponderador 10%			
Subfactor: Entrevista por competencias y entrevista de apreciación psicológica.			
Consideración	Criterios	Puntaje	Puntaje Ponderado (PP)
Competencias y habilidades en nivel dentro y sobre.	El candidato posee las competencias y condiciones psicológicas que lo definen como recomendable para el cargo.	20	2
1 competencia o habilidad nivel bajo.	El candidato posee las competencias y condiciones psicológicas que lo define como recomendable con reserva para el cargo.	12	1,2
2 o más competencias y habilidades en nivel bajo.	El candidato posee competencias y condiciones psicológicas que lo definen como no recomendable para el cargo.	0	0

La puntuación mínima de aprobación de la etapa IV "Evaluación Psicológica" será de 12 puntos parciales y de 1,2 puntos ponderados, considerando una ponderación de 10% para la etapa mencionada; La puntuación máxima será de 20 puntos. En tal sentido, los postulantes que no alcancen la puntuación mínima ponderada no podrán continuar hacia la siguiente etapa del certamen.

A los postulantes que no efectúen la Evaluación Psicológica, se les asignará una puntuación equivalente a 0 puntos y no podrán continuar a la siguiente etapa del presente concurso.

Se efectuará una instancia de identificación del postulante. El Comité de Selección definirá la forma más idónea para estos efectos, atendiendo a lograr la mayor certeza que quien rinda la evaluación corresponda al postulante. Se requerirá que el postulante cuente con cámara web, la cual deberá encontrarse encendida en todo momento. Sin la previa identificación señalada, el postulante no podrá rendir la entrevista por competencias y entrevista de apreciación psicológica, quedando excluido del concurso público.

Para el caso de aquellos postulantes que se encuentren participando en más de un Concurso Público de este Servicio, en consideración que de manera paralela pueden existir procesos de iguales características y en conformidad a los Principios de Eficiencia y Eficacia, el Gobierno Regional de Antofagasta ha determinado que la aplicación de la "Entrevista por competencias y entrevista de apreciación psicológica" será homologable para los cargos que se encuentren en proceso de concursabilidad de manera simultánea y cuyas competencias, habilidades y condiciones psicológicas requeridas sean las mismas; pudiendo replicar el mismo puntaje para las postulaciones que se encuentren efectuando dentro de este servicio y que cumplan con los aspectos descritos anteriormente.

La evaluación de la etapa IV se realizará conforme lo establece el numeral 7.1) "Calendarización del Proceso" de las presentes Bases, informando oportunamente el día y hora en que se efectuará dicha evaluación y los demás antecedentes relevantes en el desarrollo de la misma. La información será publicada a través de la página web del Gobierno Regional de Antofagasta www.goreantofagasta.cl y se remitirá mediante correo electrónico dirigido a cada uno de los postulantes respectivos.

7.3.5. Etapa V: "Evaluación Personal"

Factor "Apreciación del Candidato"

En esta etapa se evaluará el siguiente subfactor:

Entrevista Personal: Consistirá en la realización de una entrevista personal efectuada por el Comité de Selección, y focalizada en aquellos postulantes que hayan superado, individualmente, cada una de las etapas anteriores con sus respectivos puntajes de aprobación.

Atendida la fase del "Plan Paso a Paso" en que se encuentren las distintas comunas, localidades o lugares de procedencia de los postulantes, se podrá utilizar un medio remoto de entrevista o un medio presencial, lo cual será definido por el Comité de Selección e informado de manera oportuna a cada uno de los postulantes mediante correo electrónico y a través de la publicación en la página web del Gobierno Regional de Antofagasta www.goreantofagasta.cl

En caso de efectuarse la entrevista personal a través de medios remotos, se requerirá que el postulante cuente con acceso a un computador, conexión estable a internet, cámara web encendida y audio encendido.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martínez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

La entrevista se basará en preguntas contenidas en una pauta elaborada a partir de las dimensiones especificadas en la siguiente tabla, las cuales serán calificadas por cada integrante del Comité de Selección con una nota parcial de 1,0; 4,0 o 7,0:

ENTREVISTA PERSONAL			
DIMENSIONES	NOTA		
	1,0	4,0	7,0
Conocimiento del Servicio	El candidato no es capaz de explicar de forma precisa aspectos Institucionales del Servicio, lineamientos estratégicos, ni los ámbitos de acción del mismo.	El candidato explica brevemente, sin ejemplos ni argumentos, los aspectos Institucionales del Servicio, lineamientos estratégicos, y/o ámbitos de acción del mismo.	El candidato es capaz de explicar de manera precisa a través del uso de ejemplos y argumentos los aspectos Institucionales del Servicio, los lineamientos estratégicos, y los ámbitos de acción del mismo.
Conocimiento de la División a la que postula.	El candidato no demuestra conocimientos en las temáticas propias de la división y en el campo de acción de la misma.	El candidato demuestra un conocimiento parcial en las temáticas propias de la división y en el campo de acción de la misma.	El candidato demuestra conocimiento en las temáticas propias de la división y en el campo de acción de las mismas.
Conocimiento en el cargo	El candidato demuestra no conocer ninguno de los siguientes aspectos del perfil del cargo: Objetivos, funciones, formación profesional y experiencia laboral, competencias y habilidades, y características del entorno y organización.	El candidato demuestra conocer sólo algunos de los siguientes aspectos del perfil del cargo: Objetivos, funciones, la formación profesional y experiencia laboral, las competencias y habilidades, y características del entorno y organización.	El candidato demuestra conocer de manera total los siguientes aspectos del perfil del cargo: Objetivos, funciones, la formación profesional y experiencia laboral, las competencias y habilidades, y características del entorno y organización.
Probidad y abstención	El candidato demuestra no conocer los conceptos de probidad y abstención.	El candidato demuestra un conocimiento parcial respecto de los conceptos de probidad y/o abstención.	El candidato, demuestra conocer los conceptos de probidad y abstención.
Motivación por el cargo e ingreso al Servicio	El candidato no muestra interés por el cargo, el desarrollo de sus funciones y el ingreso al Servicio.	El candidato muestra un parcial interés por el cargo, y/o un parcial interés por el desarrollo de sus funciones y/o un regular interés por el ingreso al Servicio.	El candidato muestra interés por el cargo, el desarrollo de sus funciones y el ingreso al Servicio.
Potencial de desarrollo	El candidato da cuenta que sus habilidades, competencias y experiencia laboral en el sector público y/o privado no serán un aporte al Servicio.	El candidato da cuenta que sus habilidades, competencias y experiencia laboral en el sector público y/o privado serán un aporte parcial y no de mayor significancia al Servicio.	El candidato da cuenta de cómo sus habilidades, competencias y experiencia laboral en el sector público y/o privado serán un aporte al Servicio.
Proyecciones laborales	El candidato no demuestra claridad en sus objetivos de desarrollo y crecimiento profesional. No enfatiza proyección laboral en el Servicio ni en la División donde desempeñará su cargo.	El candidato demuestra parcial claridad en sus objetivos de desarrollo y crecimiento profesional; y/o enfatiza una baja proyección laboral en el Servicio y en la División donde desempeñará su cargo.	El candidato demuestra claridad en sus objetivos de desarrollo y crecimiento profesional, enfatizando proyección en el Servicio y en la División donde desempeñará su cargo.
Coherencia con los	El candidato demuestra que su pensar y actuar no son	El candidato demuestra que su pensar y actuar presentan una	El candidato demuestra que su pensar y actuar son

lineamientos estratégicos del Servicio.	compatibles con los lineamientos estratégicos del Gobierno Regional de Antofagasta, considerando visión, misión y objetivos estratégicos.	parcial compatibilidad con los lineamientos estratégicos del Gobierno Regional de Antofagasta, considerando visión, misión y objetivos estratégicos.	compatibles con los lineamientos estratégicos del Gobierno Regional de Antofagasta, considerando visión, misión y objetivos estratégicos.
Disponibilidad de incorporación	El candidato requiere para su incorporación al Servicio entre 31 a más días.	El candidato requiere para su incorporación al Servicio entre 16 a 30 días.	El candidato requiere para su incorporación al Servicio entre 0 a 15 días.

Durante el desarrollo de la entrevista y con el objetivo de profundizar y/o precisar aspectos considerados de relevancia durante la misma, se realizará una pregunta de manera aleatoria por alguno de los miembros del Comité, siempre en el marco de las dimensiones especificadas en el recuadro anterior.

Como se indicó en párrafos anteriores, cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en la entrevista contará con una pauta de evaluación por cada postulante entrevistado, en la cual calificará a dicho postulante con una nota de 1,0; 4,0 o 7,0 por cada una de las nueve dimensiones definidas en la tabla anterior, obteniendo una “Nota por pauta de evaluación” según la siguiente fórmula:

$$\text{Nota por pauta de evaluación} = \frac{\text{Suma de notas de dimensiones}}{(\text{N}^\circ \text{ dimensiones evaluadas})}$$

Posteriormente, se sumará las “Notas por pauta de evaluación” asignadas por los evaluadores y se dividirán por el número de evaluadores presentes, con lo cual se establecerá una nota promedio que dé cuenta de la evaluación general del Comité de Selección, esto según la siguiente fórmula:

$$\text{Nota promedio obtenida por el postulante} = \frac{\text{Suma de Notas por pauta de evaluación}}{\text{N}^\circ \text{ evaluadores presentes}}$$

Dicha nota permitirá efectuar el cálculo del puntaje final obtenido por el postulante, según la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje del Postulante} = \frac{\text{Nota promedio obtenida por el postulante} * 20 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

El puntaje obtenido de la fórmula anterior deberá aproximarse a la unidad siguiente si el resultado considera primer decimal igual o mayor a 5.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

ETAPA V: EVALUACIÓN PERSONAL		
Factor: Apreciación del candidato/ Ponderador 40%		
Subfactor: Entrevista personal.		
Criterio	Puntaje	Puntaje Ponderado (PP)
Nota promedio de evaluación del Comité de Selección transformada en puntaje, según fórmula de cálculo de subfactor en numeral 7.3.5 de las presentes bases.	0-20	0-8

La puntuación mínima de aprobación de la Etapa V “Evaluación Personal” será de 12 puntos parciales y de 4,8 puntos ponderados, considerando una ponderación de 40% para la etapa mencionada; La puntuación máxima será de 20 puntos. En tal sentido, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima ponderada no podrán continuar hacia la fase final del certamen.

A los postulantes que no efectúen la entrevista personal, se les asignará una puntuación equivalente a 0 puntos, quedando excluido de este concurso público.

Se efectuará una instancia de identificación del postulante. El Comité de Selección definirá la forma más idónea para estos efectos, atendiendo a lograr la mayor certeza que quien rinda la evaluación corresponda al postulante. En caso de realizar la evaluación mediante medios remotos, se requerirá que el postulante cuente con cámara web, la cual deberá encontrarse encendida en todo momento. Sin la previa identificación señalada, el postulante no podrá rendir la entrevista del Comité de Selección, quedando excluido del concurso público.

Para el caso de aquellos postulantes que se encuentren participando en más de un Concurso Público de este Servicio, en consideración que de manera paralela pueden existir procesos de iguales características y en conformidad a los Principios de Eficiencia y Eficacia, el Gobierno Regional de Antofagasta ha determinado que la aplicación de la “Entrevista personal” se efectuará en sólo una ocasión utilizando una pauta de evaluación por cada cargo en postulación, siempre que dichos cargos consideren las mismas dimensiones a evaluar por el Comité de Selección.

La evaluación de la etapa V se realizará conforme lo establece el numeral 7.1) “Calendarización del Proceso” de las presentes bases, informando oportunamente el medio a través del cual se efectuará la entrevista del Comité de Selección y los demás antecedentes relevantes en el desarrollo de la misma, entre ellos el día, hora y lugar, éste último antecedente en caso de entrevistas presenciales.

La determinación del medio de aplicación de la Entrevista del Comité de Selección, se definirá en consideración de la fase del “Plan Paso a Paso” en que se encuentren las distintas comunas, localidades o lugares de procedencia de los postulantes. La información mencionada será publicada a través de la página web del Gobierno Regional de Antofagasta www.goreantofagasta.cl y se remitirá mediante correo electrónico dirigido a cada uno de los postulantes respectivos.

8. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes ponderados obtenidos en cada una de las etapas del proceso. El candidato deberá obtener un puntaje igual o superior al mínimo ponderado de acuerdo a la tabla de subfactores definidos precedentemente en cada etapa, de lo contrario, el postulante quedará excluido del concurso.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior a **12** puntos ponderados, derivados de las etapas sucesivas establecidas:

Etapas		Puntaje mínimo de aprobación de la etapa	Ponderador	Puntaje Mínimo Ponderado aprobación etapa
I	Revisión curricular formación profesional, especialización y capacitación.	12	15%	1,8
II	Revisión de experiencia laboral.	12	15%	1,8
III	Evaluación de conocimientos.	12	20%	2,4
IV	Evaluación psicológica.	12	10%	1,2
V	Evaluación personal.	12	40%	4,8
TOTAL		60	100%	12

El postulante que no reúna los puntajes anteriormente descritos, será excluido del concurso.

El Concurso Público deberá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, que no alcancen el puntaje mínimo ponderado definido, siendo éste de 12 puntos.

9. PROPUESTA DE NÓMINA Y SELECCIÓN

Las formas de medición de los factores se aplicarán según el orden definido en las bases, de manera que el postulante necesitará ir superando las diferentes etapas del concurso público.

El Comité de Selección confeccionará y propondrá al Intendente Regional de Antofagasta, una nómina de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres personas, respecto al cargo a proveer, a objeto que seleccione a uno (1) de estos candidatos.

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

- Primero, el mayor puntaje obtenido en la Etapa V: Evaluación personal.
- Segundo, el mayor puntaje obtenido en la Etapa II: Revisión de experiencia laboral.
- Tercero, el mayor puntaje obtenido en la Etapa I: Revisión curricular formación profesional, especialización y capacitación.

El presente Concurso Público podrá ser declarado desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que exista tal circunstancia cuando ninguno de los postulantes haya alcanzado el puntaje mínimo ponderado de corte o de idoneidad definido para este caso.

La provisión del cargo se efectuará sólo considerando el mérito y la idoneidad de los postulantes, velando para estos efectos, por el conjunto de directrices impartidas en el Código de Buenas Prácticas Laborales.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 8 del Decreto N°65/2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que Aprueba Reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422, que Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, se deja expreso que: "Las



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

instituciones referidas en el artículo primero de este reglamento seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.”

En el caso de los procesos de selección regidos por Título VI de la Ley N° 19.882, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple cuando, en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo.

Se entenderá por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.

Para ser considerada en tal calidad, las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación respectiva.

10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

Una vez efectuada la selección correspondiente; el Intendente Regional de Antofagasta, notificará personalmente o por carta certificada al postulante seleccionado para el cargo.

La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección señalada en el currículum entregado para su postulación, y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

11. ACEPTACION DEL CARGO

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

Si así no lo hiciere, el Intendente Regional de Antofagasta, nombrará a alguno de los otros postulantes propuestos.

12. FINALIZACION DEL CONCURSO

El Intendente Regional de Antofagasta, emitirá la resolución que procede con el nuevo nombramiento lo cual comenzará a regir a partir de la fecha en que la resolución quede totalmente tramitada, esto es hasta la toma de razón de la Contraloría General de la República.

El Intendente Regional de Antofagasta, a través del Encargado del Proceso de Gestión y Desarrollo de Personas, comunicará a los postulantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión. Para tal efecto, se emitirá un informe general del proceso de concurso público para su publicación en el sitio web del Gobierno Regional de Antofagasta www.goreantofagasta.cl

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, 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. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

13. CONSIDERACIONES FINALES

- a) La Declaración Jurada sobre inhabilidades requeridas en estas bases (Anexo N°3), debe ser emitida con fecha igual o posterior a la publicación del presente concurso.
- b) Sólo serán consideradas las postulaciones efectuadas a través del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl
- c) Sólo se calificará la formación, especialización, capacitación, perfeccionamiento y experiencia acreditados mediante la documentación solicitada.
- d) A los postulantes que no efectúen las evaluaciones correspondientes, obtendrán puntaje cero en el subfactor respectivo.
- e) Los documentos originales que acrediten los requisitos legales, generales y específicos, serán solicitados al postulante elegido por el Intendente Regional de Antofagasta, una vez notificado.
- f) Para las evaluaciones que efectúen a través de medios remotos, se requerirá que los postulantes cuenten con acceso a un computador, conexión estable a internet, cámara web encendida y audio encendido.
- g) El postulante seleccionado iniciará sus funciones en consideración de la disponibilidad presupuestaria del Gobierno Regional de Antofagasta.
- h) El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombre y mujeres es una preocupación en la elaboración de estas bases. Entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo en especial el compromiso con la igualdad y equidad de género, podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género hace referencia tanto a mujeres como a hombres. Sin embargo y con el fin de evitar una sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres, abarcando claramente ambos sexos.



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

ANEXO 1

FICHA DE DISCAPACIDAD

DATOS DEL POSTULANTE:

RUT	
APELLIDO PATERNO	
APELLIDO MATERNO	
CÓDIGO DEL CARGO AL CUAL POSTULA	
TELÉFONO(S) DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	

EN CONFORMIDAD A LA LEY N° 20.422, ACERCA DE LA DISCAPACIDAD INDIQUE:

SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:

1.- INDIQUE DISCAPACIDAD, TIPO Y GRADO QUE PRESENTA:
2.- SEÑALE SI PRESENTA ALGÚN IMPEDIMENTO O DIFICULTAD ASOCIADA A SU DISCAPACIDAD QUE INCIDA EN LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS QUE SE REALIZAN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

DEBE ACOMPAÑAR A ESTA FICHA, EL CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD.

FIRMA DEL POSTULANTE

FECHA:



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

ANEXO 2

CURRICULUM VITAE

I. ANTECEDENTES PERSONALES (Este campo es obligatorio)

RUT	
APELLIDO PATERNO	
APELLIDO MATERNO	
TELÉFONO(S) DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO (No debe contener alusiones a sexo, edad u otra condición que pudiese considerarse discriminatoria)	

II. TITULO PROFESIONAL

(Título obtenido en el extranjero debe acreditar validación por las autoridades chilenas competentes).

TITULO			
INSTITUCION			
FECHA DE INGRESO (mm, aaaa)		FECHA DE EGRESO (mm, aaaa)	
FECHA DE TITULACIÓN (dd, mm, aaaa)		Nº DE SEMESTRES CURSADOS	

III. ENSEÑANZA MEDIA

INSTITUCIÓN				
FECHA DE EGRESO (mm, aaaa)				
LICENCIA DE EDUCACION MEDIA CIENTIFICO HUMANISTA	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
LICENCIA DE EDUCACION MEDIA DE NIVEL TECNICO	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
SI ES DE NIVEL TÉCNICO, INDICAR AREA				

IV. ESTUDIOS DE POSTGRADO (Doctorados/Magister. Indicar sólo aquellos acreditados mediante copias de certificados).



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martinez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

DOCTORADO/MAGISTER				
INSTITUCION				
PERIODO DE REALIZACION	DESDE		HASTA	

V. POSTITULOS O DIPLOMADOS (Indicar sólo aquellos acreditados mediante copias de certificados).

NOMBRE POSTITULO/DIPLOMADO				
INSTITUCION				
PERIODO DE REALIZACION	DESDE		HASTA	

VI. CAPACITACIÓN O CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO (Indicar sólo aquellos acreditados mediante copias de certificados).

NOMBRE CURSO				
INSTITUCION				
PERIODO DE REALIZACION	DESDE		HASTA	
Nº DE HORAS				

NOMBRE CURSO				
INSTITUCION				
PERIODO DE REALIZACION	DESDE		HASTA	
Nº DE HORAS				

VII. TRAYECTORIA LABORAL (Indicar las experiencias laborales que se certifican en la postulación, considerando experiencia actual y cargos anteriores).

CARGO ACTUAL				
EMPRESA O INSTITUCIÓN				
DEPARTAMENTO/UNIDAD				
PERIODO	DESDE		HASTA	



=====

TOMADO RAZÓN
 Por orden del Contralor General de la República
 Fecha : 26/05/2021
 Patricio Martinez Fajardo
 Contralor Regional (S)

=====

FUNCIONES Y LOGROS (Descripción General de funciones realizadas y sus principales logros)

CARGO ANTERIOR (2)				
EMPRESA O INSTITUCIÓN				
DEPARTAMENTO/UNIDAD				
PERIODO	DESDE		HASTA	
FUNCIONES Y LOGROS (Descripción General de funciones realizadas y sus principales logros)				

CARGO ANTERIOR (3)				
EMPRESA O INSTITUCIÓN				
DEPARTAMENTO/UNIDAD				
PERIODO	DESDE		HASTA	
FUNCIONES Y LOGROS (Descripción General de funciones realizadas y sus principales logros)				



=====

TOMADO RAZÓN
 Por orden del Contralor General de la República
 Fecha : 26/05/2021
 Patricio Martinez Fajardo
 Contralor Regional (S)

=====

--

CARGO ANTERIOR (4)				
EMPRESA O INSTITUCIÓN				
DEPARTAMENTO/UNIDAD				
PERIODO	DESDE		HASTA	
FUNCIONES Y LOGROS (Descripción General de funciones realizadas y sus principales logros)				



=====

TOMADO RAZÓN
 Por orden del Contralor General de la República
 Fecha : 26/05/2021
 Patricio Martinez Fajardo
 Contralor Regional (S)

=====

VIII. INFORMACIÓN ADICIONAL

CONOCIMIENTOS COMPUTACIONALES	
OTRA INFORMACIÓN QUE CONSIDERE RELEVANTE EN SU POSTULACIÓN	

FIRMA POSTULANTE

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo _____

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 estar inhabilitado 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 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, vale decir:
 - i. No tener vigente o suscribir, por si o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con este organismo de la Administración Pública.
 - ii. No tener litigios pendientes con esta Institución, 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. Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando esta tenga



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
Fecha : 26/05/2021
Patricio Martínez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====

contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con este organismo de la administración a cuyo ingreso postulo.

- iii. No tener calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Gobierno Regional de Antofagasta, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.

FIRMA

FECHA:

REGÍSTRESE, TOMÉSE RAZON, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE



Este documento ha sido firmado electrónicamente.
Para verificar la integridad y autenticidad del documento, ingrese el código de verificación en:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/>



=====

TOMADO RAZÓN
Por orden del Contralor General de la República
de acuerdo con la ley N° 19.799
Fecha : 26/05/2021
Documento ingresado al sistema de verificación: 402102-dbe426 en:
Patricio Martínez Fajardo
Contralor Regional (S)

=====