

## CONCURSO PÚBLICO

Marzo de 2019

---

### I — IDENTIFICACIÓN DEL CONCURSO

---

El Gobierno Regional de Antofagasta requiere proveer los siguientes cargos de Profesionales de este Servicio:

- 2 Profesionales, Grado 5° EUR.
- 1 Profesional, Grado 6° EUR.
- 1 Profesional, Grado 7° EUR.

El concurso para proveer dichos cargos, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29/2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N° 69/2004 del Ministerio de Hacienda, que aprobó Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

#### I - ANTECEDENTES DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA

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

##### a) Naturaleza y Objetivos del Gobierno Regional:

Artículo 13º: 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. Para el ejercicio de sus funciones los Gobiernos Regionales gozarán de personalidad jurídica de derecho público, tendrán patrimonio propio y estarán investidos de las atribuciones que les confiere la ley.

Artículo 14º: En la administración interna de las regiones, los gobiernos regionales deberán observar como principio básico, el desarrollo armónico y equitativo de sus territorios, en aspectos de desarrollo económico, social y cultural.

Artículo 15º: 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.

##### b) Funciones y Atribuciones del Gobierno Regional:

Artículo 16: Serán funciones generales del Gobierno Regional:

Elaborar y aprobar las políticas, planes y programas de desarrollo de la región, así como su proyecto de presupuesto, los que deberá ajustarse a la política nacional de desarrollo y al presupuesto de la Nación. Para efectos de asegurar la congruencia entre las políticas y planes nacionales y regionales, el Ministerio de Planificación y Cooperación asistirá técnicamente a cada gobierno regional en la elaboración de los correspondientes instrumentos, emitiendo, a solicitud del gobierno regional, los informes pertinentes;

Resolver la inversión de los recursos que a la región correspondan en la distribución del Fondo Nacional de Desarrollo Regional y de aquellos que procedan de acuerdo al artículo septuagésimo cuarto de la ley N° 19.175, en conformidad con la normativa aplicable;

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;

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;

Asesorar a las municipalidades, cuando éstas lo soliciten, especialmente en la formulación de sus planes y programas de desarrollo;

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;

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;

Ejercer las competencias que le sean transferidas de conformidad con lo dispuesto en el artículo sexagésimo séptimo de la Ley Nº 19.175;

Mantener relación permanente con el Gobierno Nacional y sus distintos organismos, a fin de armonizar el ejercicio de sus respectivas funciones, y 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.

La gestión estratégica institucional del Gobierno Regional de Antofagasta, en el contexto del proceso de transferencia de competencias y facultades en el ámbito de la planificación y el desarrollo regional, ha definido las siguientes orientaciones en cuanto a la visión, misión y objetivos estratégicos organizacionales.

#### Visión del Gobierno Regional de Antofagasta

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.

#### Misión del Gobierno Regional de Antofagasta

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.

## Objetivos Estratégicos del Gobierno Regional de Antofagasta

- 1) Promover la descentralización política, administrativa y fiscal.
- 2) Contribuir al desarrollo de las regiones y comunas, fortaleciendo su capacidad de buen gobierno, en coherencia con el proceso de descentralización (Cuenta Pública Sectorial).
- 3) Transferir poder efectivo a los gobiernos regionales a través de la transferencia de funciones y atribuciones.
- 4) Aumentar el total de recursos entregados de Subdere para la inversión pública de los gobiernos regionales.
- 5) Incrementar la participación de la decisión de una parte de la inversión pública de los gobiernos regionales.
- 6) Transferir recursos a los gobiernos municipales a través del Fondo Común Municipal y transferencias.

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. No 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.

## II — IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

---

Para el presente concurso, se establecen las siguientes vacantes de cargos en el Gobierno Regional de Antofagasta:

| N° de Vacantes | Grado EUR | Función a Desempeñar                    |
|----------------|-----------|---|
| 2              | 5°        | Profesional según perfil señalado abajo |
| 1              | 6°        | Profesional según perfil señalado abajo |
| 1              | 7°        | Profesional según perfil señalado abajo |

|                     |                                    |
|---------------------|------------------------------------|
| Cargo               | Profesional Fomento e Industria    |
| Código              | P-01                               |
| N° de Vacantes      | 1                                  |
| Grado EUR           | 5°                                 |
| Planta / Estamento  | Profesional                        |
| Dependencia directa | División de Fomento e Industria    |
| Unidad de Desempeño | Gobierno Regional de Antofagasta   |
| Sede de Cargo       | Antofagasta, Región de Antofagasta |

|                     |                                    |
|---------------------|------------------------------------|
| Cargo               | Profesional Fomento e Industria    |
| Código              | P-02                               |
| N° de Vacantes      | 1                                  |
| Grado EUR           | 6°                                 |
| Planta / Estamento  | Profesional                        |
| Dependencia directa | División de Fomento e Industria    |
| Unidad de Desempeño | Gobierno Regional de Antofagasta   |
| Sede de Cargo       | Antofagasta, Región de Antofagasta |

|                     |                                    |
|---------------------|------------------------------------|
| Cargo               | Profesional Fomento e Industria    |
| Código              | P-03                               |
| N° de Vacantes      | 1                                  |
| Grado EUR           | 7°                                 |
| Planta / Estamento  | Profesional                        |
| Dependencia directa | División de Fomento e Industria    |
| Unidad de Desempeño | Gobierno Regional de Antofagasta   |
| Sede de Cargo       | Antofagasta, Región de Antofagasta |

|                     |  |
|---------------------|--|
| Cargo               | Profesional Infraestructura y Transporte |
| Código              | P-04                                     |
| N° de Vacantes      | 1  |
| Grado EUR           | 5°                                       |
| Planta / Estamento  | Profesional                              |
| Dependencia directa | División de Infraestructura y Transporte |
| Unidad de Desempeño | Gobierno Regional de Antofagasta         |
| Sede de Cargo       | Antofagasta, Región de Antofagasta       |

### III — PERFILES DE CARGOS PARA SELECCIÓN

#### 3.1) Objetivos del Cargo Concursables

|                    |  |
|--------------------|--|
| Cargo              | Profesional Fomento e Industria  |
| Unidad             | Gobierno Regional de Antofagasta   |
| Código             | P-01   |
| Objetivo del Cargo | Coordinar y gestionar el trabajo y funciones que se realizan dentro de la división, apoyar a la jefatura y liderar al equipo para generar la articulación de los proyectos, mejorías en la eficiencia de los recursos entregados y fomento en las materias del emprendimiento, la innovación y la educación, trayendo, además, mejoras en la calidad de vida de los ciudadanos de la Región. |

|                    |   |
|--------------------|---|
| Cargo              | Profesional Fomento e Industria   |
| Unidad             | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Código             | P-02  |
| Objetivo del Cargo | Gestar, articular, conocer y estudiar los proyectos y entidades relacionadas con fomento e innovación, para generar vinculación entre estas, y mejorar la eficiencia de los recursos destinados al fomento, el emprendimiento, la innovación y la educación, trayendo, además, mejoras en la calidad de vida de los ciudadanos a través de proyectos que se sostengan en el tiempo y generen un impacto en la sociedad. |

|                    |   |
|--------------------|---|
| Cargo              | Profesional Fomento e Industria   |
| Unidad             | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Código             | P-03  |
| Objetivo del Cargo | Gestar, articular, conocer y estudiar los proyectos y entidades relacionadas con fomento e innovación, para generar vinculación entre estas, y mejorar la eficiencia de los recursos destinados al fomento, el emprendimiento, la innovación y la educación, trayendo, además, mejoras en la calidad de vida de los ciudadanos a través de proyectos que se sostengan en el tiempo y generen un impacto en la sociedad. |

|                    |   |
|--------------------|---|
| Cargo              | Profesional Infraestructura y Transporte  |
| Unidad             | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Código             | P-04  |
| Objetivo del Cargo | Apoyo en diseñar, planificar, implementar y administrar todo el proceso logístico, administrativo y operativo en temas relativos al transporte y distribución de los productos comercializados por la Empresa Privada o las Instituciones Públicas. |

### 3.2) Principales funciones de los cargos Concursables

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Cargo                        | Profesional Fomento e Industria  |
| Código                       | P-01   |
| Grado EUR                    | 5°   |
| N° de Vacantes               | 1  |
| Planta / Estamento           | Profesional  |
| Unidad de Desempeño          | Gobierno Regional de Antofagasta   |
| Funciones Asociadas al Cargo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar y liderar al equipo de trabajo, planificando, ejecutando las tareas.</li> <li>• Apoyar la revisión, actualización, complementación y/o definición de políticas públicas regionales sectoriales en materia de fomento e innovación.</li> <li>• Diseñar, implementar y evaluar un plan de acción conjunto, entre el gobierno regional y los sectores del área.</li> <li>• Diseñar, revisar, integrar y mantener registro actualizado de datos e indicadores en materia de fomento e innovación.</li> <li>• Revisar sistemas de información del GORE considerando insumo anterior</li> <li>• Apoyar implementación de los planes y programas de desarrollo productivo.</li> <li>• Apoyar diagnóstico y levantamiento de procesos relevantes de la División Fomento e Industria, y levantamiento de recomendaciones que perfeccionen y agilicen los procedimientos asociados de la División de Fomento e Industria con las otras divisiones.</li> <li>• Coordinar y gestionar los proyectos en ejecución, realizar las evaluaciones y seguimientos correspondientes, además de responder a las consultas de algunos actores del área.</li> <li>• Apoyar la construcción articulada del anteproyecto regional de inversiones (ARI) del área en la región respectiva.</li> <li>• Apoyar seguimiento y monitoreo de los compromisos institucionales en materia de desarrollo productivo.</li> <li>• Apoyar el seguimiento y monitoreo de lineamientos estratégicos vinculados a recursos.</li> </ul> |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Cargo                        | Profesional Fomento e Industria   |
| Código                       | P-02  |
| Grado EUR                    | 6°  |
| N° de Vacantes               | 1   |
| Planta / Estamento           | Profesional   |
| Unidad de Desempeño          | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Funciones Asociadas al Cargo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar la construcción articulada del anteproyecto regional de inversiones del área, en la región respectiva.</li> <li>• Diseñar, implementar y evaluar un plan de acción conjunto, entre el gobierno regional y los sectores del área.</li> <li>• Apoyar seguimiento y monitoreo de los compromisos institucionales en materia de desarrollo productivo.</li> <li>• Apoyar implementación de los planes y programas de desarrollo productivo.</li> <li>• Apoyar el diagnóstico y levantamiento de procesos relevantes de la División Fomento Productivo e Industria, y levantamiento de recomendaciones que perfeccionen y agilicen los procedimientos asociados de la División de Fomento e Industria con las otras divisiones del GORE.</li> <li>• Apoyar el seguimiento y monitoreo de lineamientos estratégicos vinculados a recursos.</li> <li>• Elaboración y contraparte técnica del proyecto planes comunales de fomento productivo, adjudicado por la División a financiamiento AGES-SUBDERE.</li> <li>• Buscar y generar las instancias para los encadenamientos productivos, mediando entre los diversos entes relacionados al emprendimiento, innovación y fomento.</li> <li>• Elaboración y validación de las bases del Fondo de Innovación para la Competitividad.</li> <li>• Supervisar y encargarse de los proyectos que sean asignados, en colaboración con los demás colaboradores de la división.</li> </ul> |

|                     |                                  |
|---------------------|----------------------------------|
| Cargo               | Profesional Fomento e Industria  |
| Código              | P-03                             |
| Grado EUR           | 7°                               |
| N° de Vacantes      | 1                                |
| Planta / Estamento  | Profesional                      |
| Unidad de Desempeño | Gobierno Regional de Antofagasta |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Funciones Asociadas al Cargo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar la construcción articulada del anteproyecto regional de inversiones del área, en la región respectiva.</li> <li>• Diseñar, implementar y evaluar un plan de acción conjunto, entre el gobierno regional y los sectores del área.</li> <li>• Apoyar seguimiento y monitoreo de los compromisos institucionales en materia de desarrollo productivo.</li> <li>• Apoyar implementación de los planes y programas de desarrollo productivo.</li> <li>• Apoyar el diagnóstico y levantamiento de procesos relevantes de la División Fomento Productivo e Industria, y levantamiento de recomendaciones que perfeccionen y agilicen los procedimientos asociados de la División de Fomento e Industria con las otras divisiones del GORE.</li> <li>• Apoyar el seguimiento y monitoreo de lineamientos estratégicos vinculados a recursos.</li> <li>• Elaboración y contraparte técnica del proyecto planes comunales de fomento productivo, adjudicado por la División a financiamiento AGES-SUBDERE.</li> <li>• Buscar y generar las instancias para los encadenamientos productivos, mediando entre los diversos entes relacionados al emprendimiento, innovación y fomento.</li> <li>• Elaboración y validación de las bases del Fondo de Innovación para la Competitividad.</li> <li>• Supervisar y encargarse de los proyectos que sean asignados, en colaboración con los demás colaboradores de la división.</li> </ul> |
|------------------------------|---|

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Cargo                        | Profesional Infraestructura y Transporte  |
| Código                       | P-04  |
| Grado EUR                    | 5°  |
| N° de Vacantes               | 1   |
| Planta / Estamento           | Profesional   |
| Unidad de Desempeño          | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Funciones Asociadas al Cargo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar, diagnosticar y resolver problemas relacionados con la movilidad de personas y bienes.</li> <li>• Planificar y organizar los sistemas de transporte para la solución de los problemas detectados.</li> <li>• Diseñar, dirigir, operar, y administrar la prestación de los servicios de transporte</li> <li>• Diseñar, organizar, construir, mantener y administrar obras de infraestructura del transporte.</li> <li>• Coordinar, integrar e implementar la prestación de los servicios de transporte.</li> <li>• Interpretar, adaptar e investigar los avances tecnológicos en materia de movilidad y contrastarlos con las necesidades del entorno, bajo criterios de respeto a la idiosincrasia, la cultura y el medio ambiente.</li> <li>• Analizar, evaluar y seleccionar los equipos relacionados con las obras de infraestructura y la prestación de servicios del transporte.</li> <li>• Contribuir a la definición, adaptación y desarrollo de la normativa relacionada con los sistemas de transporte y la prestación del servicio.</li> <li>• Formar y capacitar talento humano en el campo de transporte.</li> </ul> |



### 3.3) Competencias de los cargos Concursables

#### 3.3.1) Competencias de los cargos Profesionales

##### COMPETENCIAS TRANSVERSALES:

| N° | Nombre de la competencia       | Definición   |
|----|--------------------------------|--|
| 1  | Compromiso con la organización | Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados haciéndolos propios.  |
| 2  | Manejo de conflictos           | Mediar y llegar a acuerdos en situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como destabilizadoras de la organización. |
| 3  | Orientación a la eficiencia    | Lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.  |
| 4  | Confianza en sí mismo          | Actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.                       |

##### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

| N° | Nombre de la competencia | Definición   |
|----|--------------------------|--|
| 1  | Liderazgo                | Se preocupa por organizar el trabajo bajo criterios claros y consensuados en los que previamente haya participado el grupo. Facilita el apoyo necesario proporcionando una orientación clara para conseguir los objetivos fomentando el espíritu de equipo.  |
| 2  | Impacto e influencia     | Evidencia la intención de persuadir, influir, convencer o impresionar a los demás para lograr de ellos su apoyo a los intereses del que habla; o buscando un impacto concreto en los demás.  |
| 3  | Capacidad resolutive     | Detectar la existencia de problemas u oportunidades, identificar las variables que inciden en el problema y su naturaleza. Intervenir sobre las variables de un problema o situación y obtener retroalimentación y analizar la pertinencia de las medidas tomadas.   |
| 4  | Pensamiento analítico    | Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce posibles causas de un hecho, o consecuencias de una acción en una cadena de acontecimientos. Anticipa los obstáculos y planifica los siguientes. Utiliza diversas técnicas para desglosar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas. |

|   |                      |  |
|---|----------------------|--|
| 5 | Trabajo bajo presión | Mantener un desempeño estable en situaciones altamente estresantes y en entornos muy complejos.<br>Utilizar técnicas de trabajo y actitudes comportamentales apropiadas para hacer frente a una situación de presión.  |
| 6 | Aprendizaje continuo | Promover el intercambio de ideas.<br>Investigar y profundizar sobre temas relevantes, aplicar con oportunidad los nuevos conocimientos adquiridos en beneficio de la organización.<br>Actualizar proactivamente los conocimientos técnicos tanto personales como del equipo. |
| 7 | Manejo sociopolítico | Propone nuevas formas de hacer las cosas que suelen ser originales, aunque no viables. Se arriesga a romper con los esquemas tradicionales.<br>Aporta ideas y soluciones novedosas que al mismo tiempo son eficaces.   |
| 8 | Creatividad          | Propone nuevas formas de hacer las cosas que suelen ser originales, aunque no viables. Se arriesga a romper con los esquemas tradicionales.<br>Aporta ideas y soluciones novedosas que al mismo tiempo son eficaces.   |

#### IV — REQUISITOS Y PERMANENCIA

##### 4.1) REQUISITOS GENERALES

Los postulantes deberán cumplir, en presencia y consistencia, con los requisitos legales de ingreso a la Administración Pública establecidos en el artículo 12° de la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo), D.F.L N° 29/2005 del Ministerio de Hacienda, siendo necesario acreditar lo siguiente:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente, acreditado mediante la presentación del certificado original válido para dichos fines emitido por la autoridad competente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) 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;
- 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.
- g) Sin perjuicio de lo anterior, los/as postulantes deberán acreditar mediante declaración jurada simple, no estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades previstas en el artículo 54° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

g.1) 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 (Ley N° 18.834).

g.2) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito (Ley N° 18.834).

g.3) No tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el Gobierno Regional de Antofagasta (Ley N° 19.653).

g.4) No tener 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 Gobierno Regional de Antofagasta a cuyo ingreso se postule (Ley N° 19.653).

g.5) No poseer o tener 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 Gobierno Regional de Antofagasta, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive (Ley N° 19.653).

Asimismo, y sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 12° del Estatuto Administrativo, los postulantes no podrán estar afectos a ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades previstas en el párrafo 2°, Título III, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

#### 4.2) REQUISITOS LEGALES PARA EL ESCALAFON DE PROFESIONAL

##### Título Profesional Requerido:

Para los cargos identificados en el punto II "IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE", con los códigos P-01, P-02, P-03 y P-04:

Estar en posesión de un título profesional de a lo menos 8 semestres o cuatro años de duración, en su caso otorgado por una Universidad o un instituto profesional del estado reconocido por este (Art.2° Ley N2 19.379).

#### 4.3) ASPECTOS A CONSIDERAR

En este proceso de selección, además, se considerarán aspectos para el desempeño de la función, elementos técnicos que se agrupan en:

- 1) Estudios y formación profesional.
- 2) Cursos de capacitación y perfeccionamiento.

- 3) Experiencia Laboral.
- 4) Aptitudes Técnicas
- 5) Habilidades en el Área Social interpersonal, emocional, conductual y laboral.
- 6) Competencias Laborales.

Este concurso prohíbe todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto 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. (Art. 18° del Estatuto Administrativo)

Los/as postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos a considerar, detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación del proceso que se establece en las bases.

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los 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 de los/as 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 registrada en el currículum y/o ficha de postulación y con la capacidad para recibir información.

Para efectos de experiencia profesional, se entenderá a la experiencia adquirida desde la fecha de obtención del título profesional.

Se deja expresa constancia que los requisitos señalados constituyen aspectos deseables para el desempeño de la función o de cada puesto de trabajo, pero no son requisitos adicionales excluyentes, sin embargo, de igual modo se deben acreditar cada uno de los aspectos señalados en el respectivo Currículum Vitae.

#### 4.4) Títulos Deseables

Es deseable que los postulantes demuestren los siguientes requisitos:

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Cargo                       | Profesional Fomento e Industria   |
| Unidad                      | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Código                      | P-01  |
| Título Profesional Deseable | Ingeniero Civil<br>Ingeniero Comercial<br>Ingeniero en Administración de Empresas |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Cargo                       | Profesional Fomento e Industria   |
| Unidad                      | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Código                      | P-02  |
| Título Profesional Deseable | Ingeniero Civil<br>Ingeniero Comercial<br>Ingeniero en Administración de Empresas |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Cargo                       | Profesional Fomento e Industria   |
| Unidad                      | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Código                      | P-03  |
| Título Profesional Deseable | Ingeniero Civil<br>Ingeniero Comercial<br>Ingeniero en Administración de Empresas |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Cargo                       | Profesional Infraestructura y Transporte  |
| Unidad                      | Gobierno Regional de Antofagasta  |
| Código                      | P-04  |
| Título Profesional Deseable | Arquitecto<br>Ingeniero en Transporte<br>Ingeniero Civil<br>Ingeniero Comercial |

#### 4.5) PERMANENCIA EN EL CARGO

De acuerdo a lo establecido en el artículo 17° del Estatuto Administrativo, D.F.L. N° 29/2004, estos cargos pasan a formar parte de la Planta Titular del Gobierno Regional de Antofagasta.

### V — ANTECEDENTES GENERALES DE LA POSTULACIÓN

---

#### 5.1) DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA LA POSTULACIÓN

Para ser considerado postulante habilitado para el presente Concurso, los/las interesados/as deberán completar y presentar los siguientes antecedentes:

- a) Currículum Vitae en formato libre.
- b) Fotocopia simple de cedula de identidad vigente, por ambos lados.
- c) Fotocopia simple de Título Profesional o Certificado de Título.
- d) Fotocopia simple de certificados que acrediten capacitación, diplomados o postgrados y experiencia laboral.

e) Declaración Jurada Simple (Anexo N° 1), que establezca no estar afecto a las inhabilidades contenidas en el artículo 54° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

La mencionada declaración Jurada debe estar emitida con fecha igual o posterior a la publicación del aviso en el Diario Oficial, la cual será solicitada con posterioridad a la postulación al certamen, la cual podrá ser entregada durante el desarrollo de la Etapa 3. La falsedad de esta declaración, hará incurrir al declarante en las penas del artículo 210° del Código Penal.

f) Certificado de situación militar al día (solo los varones).

Los documentos originales presentados en fotocopia simple serán exigidos al momento del nombramiento, previa aceptación del cargo.

La no presentación de los documentos señalados en las letras a), y b), dejará sin efecto, automáticamente la postulación.

## 5.2) DISPOSICIÓN DE LAS BASES

Las bases se encontrarán disponibles en la página web del **GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA** ([www.goreantofagasta.cl](http://www.goreantofagasta.cl)), oficialmente, a contar del día 15/03/2019, y desde el día 15/03/2019, en la página de [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) entendiéndose de esta forma, fecha que será conocida plenamente por todos los postulantes.

## 5.3) RECEPCIÓN DE LAS POSTULACIONES

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente, a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Currículum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos requeridos en el punto 5.1) de Documentos Requeridos para la Postulación. Dichos documentos deben ser adjuntados/actualizados para poder postular:

Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntarse cada uno de los documentos que se exigen sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un ticket. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, según lo expresado en el punto 6.1) CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO, de las bases concursales, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

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

Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

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

Los/as 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/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección. Para el caso de los postulantes que presenten alguna discapacidad, se adecuarán los instrumentos de selección.

No se recibirán postulaciones mediante otra vía que no sea el Portal de Empleos Públicos (correo electrónico, vía carta, Oficina de Partes, etc.)

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.

Las consultas respecto del concurso, deberán canalizarse en el siguiente correo electrónico: [concursoprofesional2019@goreantofagasta.cl](mailto:concursoprofesional2019@goreantofagasta.cl)

Dichas comunicaciones, para efectos de transparencia, se considerarán públicas, y serán agregadas a la carpeta de antecedentes del concurso.

## VI — PROCESO DE SELECCIÓN

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

El concurso solo podrá ser declarado desierto o parcialmente desierto a falta de postulantes idóneos, es decir, cuando el conjunto de los/as postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las presentes bases. Esto se evaluará al término de cada etapa, pudiéndose declarar parcial o totalmente en cualquiera de ellas.

Se requerirá disponibilidad de los/as postulantes para trasladarse de ciudad o país hacia la ciudad de Antofagasta en alguna Etapa del Concurso, por la necesidad de resguardar la igualdad de condiciones entre los candidatos.

## 6.1) CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

| Etapas   | Fechas /plazos   | Responsables Gobierno Regional de Antofagasta  |
|--|--|--|
| Convocatoria publicada en Diario Oficial y página web del Gobierno Regional de Antofagasta. <a href="http://www.goreantofagasta.cl">www.goreantofagasta.cl</a> y en la página <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> | 15 de marzo de 2019 (Diario Oficial),<br>15 de marzo de 2019 Pagina del Gobierno Regional de Antofagasta.<br>15 de marzo página <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> | Comité de Selección  |
| Recepción y Registro de Antecedentes   | Del 15 de marzo hasta las 23:59 horas del día 28 de marzo de 2019  | Servicio Civil, a través de <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> |
| Revisión de Antecedentes - Admisibilidad   | 29 de marzo de 2019  | Comité de Selección  |
| Etapas 1: Revisión curricular y estudios de capacitación   | 01 de abril de 2019 al 03 de abril 2019  | Comité de Selección  |
| Etapas 2: Revisión de Experiencia Laboral  | 04 de abril de 2019 al 05 de abril de 2019   | Comité de Selección  |
| Etapas 3: Evaluación y Conocimientos Específicos para el cargo   | 08 de abril de 2019 al 10 de abril 2019  | Comité de Selección (notificación vía página web o correo electrónico o llamado telefónico)    |
| Etapas 4: Evaluación de aptitudes  | 15 de abril de 2019 al 17 de abril de 2019   | Comité de Selección (notificación vía página web)  |
| Confeción de propuesta de candidatos y presentación a la autoridad regional.   | Dentro de los cinco días hábiles administrativos siguientes al término de la Entrevista Final de Apreciación Global  | Comité de Selección  |
| Cierre del proceso   | Informe del proceso concursal dos días después, de la entrega de la propuesta de los candidatos, que hubiesen obtenido los mejores puntajes.   | Comité de Selección  |
| Notificación a los postulantes seleccionados   | Una vez que el Jefe(a) de Servicio informa al departamento de gestión y desarrollo de personas el nombre del o los seleccionados (as).   | Departamento Gestión y Desarrollo de Personas  |
| Tramitación de Resolución de Nombramiento en página del SIAPER de la CGR   | Dentro de los cinco días hábiles siguientes desde la recepción de la aceptación del cargo por parte del o los postulantes.   | Departamento Gestión y Desarrollo de Personas  |
| Publicación en <a href="http://www.goreantofagasta.cl">www.goreantofagasta.cl</a> de nómina de nombramientos   | Dentro de los 10 días corridos de la total tramitación de la resolución de nombramiento.   | Departamento Gestión y Desarrollo de Personas  |
| Inicio de Funciones  | A contar de la total tramitación de las Resoluciones de nombramiento.  |  |



Sin perjuicio de lo anterior, el Intendente Regional de Antofagasta podrá modificar los plazos señalados, por razones fundadas de fuerza mayor.

Los eventuales cambios deberán ser informados en la página web del Gobierno Regional de Antofagasta, [www.goreantofagasta.cl](http://www.goreantofagasta.cl) y al correo electrónico informado por los postulantes.

## 6.2) METODOLOGÍA DE SELECCIÓN

### 6.2.1) Cargos Profesionales

Los/as postulantes podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, una vez superados los requisitos legales, generales y específicos de admisibilidad referidos previamente.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, indicándose en cada etapa, cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores.

La evaluación de los/as postulantes constará de cinco (4) etapas que se indican en la tabla siguiente:

| Etapa   | Factor   | Subfactor   | Criterio   | Puntaje Subfactor | Puntaje máximo factor | Puntaje mínimo de aprobación etapa |
|---|--|---|--|-------------------|-----------------------|------------------------------------|
| I Revisión curricular y estudios de capacitación. | ESTUDIOS Y CURSOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL Y DE CAPACITACIÓN | Formación Profesional                                 | Posee título profesional preferente con el cargo postulado según descripción de funciones señalada en el perfil de selección y requisitos. | 15                | 30                    | 10                                 |
|   |  |   | Profesión afín con el cargo postulado según descripción de funciones señalada en el perfil de selección y requisitos.                      | 12                |                       |                                    |
|   |  |   | Título profesional de una carrera de 8 o más semestres   | 10                |                       |                                    |
|   |  | Capacitación y otras actividades de perfeccionamiento | Poseer 100 o más horas de cursos de capacitación.  | 15                |                       |                                    |
|   |  |   | Poseer entre 50 y 99 horas de cursos de capacitación.  | 12                |                       |                                    |
|   |  |   | Poseer entre 1 hora y menos de 50 horas de cursos de capacitación.   | 10                |                       |                                    |
|   |  |   | No acredita cursos de capacitación   | 0                 |                       |                                    |

| Etapa                               | Factor              | Subfactor   | Criterio   | Puntaje Subfactor | Puntaje máximo factor | Puntaje mínimo de aprobación etapa |
|-------------------------------------|---------------------|---|--|-------------------|-----------------------|------------------------------------|
| II Revisión de Experiencia Laboral. | EXPERIENCIA LABORAL | Experiencia laboral en área asociada al cargo en cargos profesionales y/o experiencia | Acreditada debidamente como profesional, igual o superior a 5 años.                  | 15                | 15                    | 10                                 |
|                                     |                     |   | Acreditada debidamente como profesional, igual o superior a 3 y no superior a 5 años | 12                |                       |                                    |
|                                     |                     |   | Acreditada debidamente como profesional, inferior a 3 años.                          | 10                |                       |                                    |
|                                     |                     |   | No acredita Experiencia Laboral  | 0                 |                       |                                    |

| Etapa   | Factor   | Subfactor                                  | Criterio   | Puntaje Subfactor | Puntaje máximo factor | Puntaje mínimo de aprobación etapa |
|---|--|--|--|-------------------|-----------------------|------------------------------------|
| III Evaluación y Conocimientos Específicos para el cargo. | APTITUDES TÉCNICAS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN | Examen de aptitudes Técnicas para el cargo | Prueba de conocimientos específicos lo define como óptimo para el cargo.                   | 10                | 10                    | 5                                  |
|   |  |  | Prueba de conocimientos específicos lo define como recomendable para el cargo.             | 5                 |                       |                                    |
|   |  |  | Prueba de conocimientos específicos lo define como recomendable con reserva para el cargo. | 3                 |                       |                                    |
|   |  |  | Prueba de conocimientos específicos lo define como no recomendable para el cargo.          | 0                 |                       |                                    |

| Etapa                      | Factor                           | Subfactor                                | Criterio   | Puntaje Subfactor | Puntaje máximo factor | Puntaje mínimo de aprobación etapa |
|----------------------------|----------------------------------|--|--|-------------------|-----------------------|------------------------------------|
| IV Evaluación de aptitudes | APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO | Entrevista de competencias profesionales | Aptitudes y competencias profesionales idóneas para el cargo, según perfil requerido para el cargo | 15 a 20           | 20                    | 15                                 |
|                            |                                  |  | Aptitudes y competencias profesionales no se ajustan totalmente al perfil de selección             | 10 a 14           |                       |                                    |
|                            |                                  |  | Aptitudes y competencias profesionales bajo lo esperado en base al perfil de selección.            | 0 a 9             |                       |                                    |

|  |    |    |
|--|----|----|
| Totales  | 75 | 40 |
| El puntaje mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a corresponde a 40 puntos |    |    |

Cada uno de los puntajes asociados a cada subfactor es excluyente entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos. Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y no serán considerados en etapas posteriores del certamen.

El puntaje mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a será de 40 puntos.

### 6.3) ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

#### 6.3.1) DE LA ETAPA I: "REVISIÓN CURRICULAR Y ESTUDIOS DE CAPACITACIÓN"

Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación"

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

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

| Criterio   | Puntaje |
|--|---------|
| Posee título profesional preferente con el cargo postulado según descripción de funciones señalada en el perfil de selección y requisitos. | 15      |
| Profesión afín con el cargo postulado según descripción de funciones señalada en el perfil de selección y requisitos.                      | 12      |
| Título profesional de una carrera de 8 o más semestres   | 10      |

- Capacitación y otras actividades de perfeccionamiento:

Se asignará puntaje a los cursos de capacitación que sean debidamente acreditados por los postulantes, con fotocopia simple, incluyendo: nombre del curso, entidad capacitadora, fecha de realización, horas de duración y participación en éste, sea en calidad de aprobado o participante.

| Criterio   | Puntaje |
|--|---------|
| Poseer 100 o más horas de cursos de capacitación.                  | 15      |
| Poseer entre 50 y 99 horas de cursos de capacitación.              | 12      |
| Poseer entre 1 hora y menos de 50 horas de cursos de capacitación. | 10      |
| No acredita cursos de capacitación                                 | 0       |

La puntuación mínima de aprobación de la ETAPA "Revisión curricular y estudios de capacitación" será de puntos 10 sobre 30 puntos totales de la etapa.

### 6.3.2) DE LA ETAPA II: REVISIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL

#### Factor "Experiencia Laboral"

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

- Experiencia laboral en área asociada al cargo y/o experiencia en cargos profesionales: Comprenderá la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño de los perfiles de selección definidos.

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

| Criterio   | Puntaje |
|--|---------|
| Acreditada debidamente como profesional, igual o superior a 5 años.                  | 15      |
| Acreditada debidamente como profesional, igual o superior a 3 y no superior a 5 años | 12      |
| Acreditada debidamente como profesional, inferior a 3 años.                          | 10      |
| No acredita Experiencia Laboral  | 0       |

Los años de experiencia se expresarán en números enteros sin decimales. Para ello, en caso que, como resultado del cálculo de los años de experiencia, se obtenga un número decimal, y el primer decimal fuese igual o superior a cinco, se subirá al entero siguiente, y si fuese inferior no se considerará.

Para el cálculo se considerará desde la fecha de titulación impresa de 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 "Experiencia Laboral" será de 10 puntos sobre 15 puntos totales de la etapa.

La evaluación de la Etapa II se realizará conforme lo establece el Punto 6.1) Calendarización del Proceso, de las presentes Bases.

### 6.3.3) DE LA ETAPA III: "EVALUACIÓN Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA EL CARGO"

#### Factor "Aptitudes Técnicas para el desempeño de la función".

En esta etapa se evaluarán los siguientes subfactores:

- Examen de aptitudes técnicas para el cargo: se evaluarán mediante la aplicación de una prueba de conocimientos específicos para el desempeño potencial del cargo, sobre la base de los perfiles

de selección definidos con el objeto de detectar y ponderar el potencial de las competencias asociadas a cada perfil de selección. Dicha evaluación será realizada por el Comité de Selección.

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

| Criterio   | Puntaje |
|--|---------|
| Prueba de conocimientos específicos lo define como óptimo para el cargo.                   | 10      |
| Prueba de conocimientos específicos lo define como recomendable para el cargo.             | 5       |
| Prueba de conocimientos específicos lo define como recomendable con reserva para el cargo. | 3       |
| Prueba de conocimientos específicos lo define como no recomendable para el cargo.          | 0       |

La prueba de conocimientos específicos tendrá una escala de 1 a 7 y cuyo detalle del resultado de la evaluación de cada postulante será considerando la siguiente tabla:

| Nota Obtenida       | Puntaje |
|---------------------|---------|
| Desde 6,1 hasta 7,0 | 10      |
| Desde 5,1 hasta 6,1 | 5       |
| Desde 4,0 hasta 5,0 | 3       |
| Desde 1,0 hasta 3,9 | 0       |

La puntuación mínima de aprobación de la ETAPA "EVALUACIÓN Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA EL CARGO" será de 5 puntos sobre 10 puntos totales de la etapa. En tal sentido, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar a la siguiente etapa.

La evaluación de la Etapa "EVALUACIÓN Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA EL CARGO", se realizará conforme lo establece el Punto 6.1) Calendarización del Proceso, de las presentes Bases, en la ciudad de Antofagasta, Región de Antofagasta por parte del Comité de Selección y se informará oportunamente vía correo electrónico el lugar y horario.

El/la postulante al momento de dar la evaluación, deberá presentar su cédula de identidad vigente para su debida identificación personal. Sin este documento el/la postulante no podrá rendir la prueba de conocimientos específicos. Y quedará excluido de este concurso público.

#### 6.3.4) DE LA ETAPA IV: "EVALUACIÓN DE APTITUDES"

##### Factor "APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO"

En esta etapa se evaluará el siguiente subfactor:

Entrevista de evaluación de competencias: consistirá en la realización de una entrevista de apreciación global de los/las candidatos/as, efectuada por el Comité de Selección del Gobierno

Regional de Antofagasta, focalizada en aquellos/as postulantes que hayan superado, individualmente, cada una de las etapas anteriores con sus respectivos puntajes de aprobación.

En esta entrevista de apreciación global de los/as candidatos/as, se pretende identificar otras competencias, habilidades y conocimientos, de acuerdo a los perfiles de selección señalados, con referencia directa a la evidencia de aptitudes y capacidades relacionadas con los tópicos señalados en la siguiente tabla:

| N° | Competencias a evaluar/ponderación  | Idóneo | No se ajusta | Bajo lo esperado |
|----|---|--------|--------------|------------------|
| 1  | <b>Comunicar efectivamente</b> Es el potencial que posee el candidato para escuchar, entender y valorar empáticamente información, ideas y opiniones comunicadas, siendo capaz de retroalimentar asertivamente el proceso comunicativo  | 4      | 2            | 1                |
| 2  | <b>Flexibilidad</b><br>Es el potencial que posee el candidato para, con mente abierta, reconocer y adaptarse a los cambios que se generan en el entorno dando soluciones oportunas a tácticas fallidas, sin perder el rumbo de lo originalmente establecido.  | 4      | 2            | 1                |
| 3  | <b>Tomar decisiones</b> Es el potencial que posee el candidato para diagnosticar una situación específica, la identificación del propósito de la decisión, la priorización de alternativas, la evaluación del objetivo y sus consecuencias y el discernimiento de la solución efectiva a un problema.         | 4      | 2            | 1                |
| 4  | <b>Motivar equipos</b> Es el potencial que posee el candidato para que su grupo de colaboradores orienten todos sus esfuerzos hacia la consecución de objetivos   | 4      | 2            | 1                |
| 5  | <b>Pensar éticamente</b> Es el potencial que posee el candidato para valorar los eventos internos y externos de la organización basándose en los valores personales y morales, con una mentalidad limpia, transparente, honesta, basada en la equidad, el cumplimiento de normas y la responsabilidad social. | 4      | 2            | 1                |

Cada uno de los integrantes del Comité que participe en las entrevistas, calificará a cada postulante entrevistado con un puntaje de 4, 2 o 1 por cada tópico a evaluar. Se promediará la sumatoria de los puntos obtenidos por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje del Postulante} = \frac{\sum \text{Puntaje total del postulante}}{\text{Número de miembros que están presente en la entrevista}}$$

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

| Criterio   | Puntaje |
|--|---------|
| Aptitudes y competencias profesionales idóneas para el cargo, según perfil requerido para el cargo | 15 a 20 |
| Aptitudes y competencias profesionales no se ajustan totalmente al perfil de selección             | 10 a 14 |
| Aptitudes y competencias profesionales bajo lo esperado en base al perfil de selección.            | 0 a 9   |

La puntuación mínima de la Etapa IV será de 15 puntos sobre 20 puntos totales de la etapa. En tal sentido, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar hacia la fase final del certamen.

La evaluación de la Etapa IV se realizará conforme lo establece el Punto 6.1) Calendarización del Proceso, de las presentes Bases.

El postulante al momento de dar la entrevista, deberá presentar su cédula de identidad vigente para su debida identificación personal. Sin este documento el/la postulante no podrá presentarse a la entrevista.

## VII — ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección del Gobierno Regional de Antofagasta, 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.

## VIII — PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

### Cargos Profesionales

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada una de las etapas del proceso.

Los puntajes finales se calcularán sólo respecto de aquellos/as postulantes que hubieren obtenido, además, los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado postulante idóneo el/la candidata/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 40 puntos, derivado de las etapas sucesivas establecidas:

| Etapas | Denominación   | Puntaje mínimo de aprobación de la etapa |
|--------|--|--|
| I      | Revisión curricular y estudios de capacitación       | 10                                       |
| II     | Revisión de experiencia laboral                      | 10                                       |
| III    | Evaluación y conocimientos específicos para el cargo | 5  |
| IV     | Evaluación de aptitudes                              | 15                                       |
| TOTAL  |  | 40                                       |

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

El concurso deberá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, que no alcancen el puntaje mínimo definido, siendo este de 40 puntos.

#### IX —PROPUESTA DE NÓMINA, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO

Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará y propondrá al Intendente Regional de Antofagasta los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

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

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

La terna será propuesta por el Comité de Selección al Intendente Regional de Antofagasta, Ejecutivo del Gobierno Regional de Antofagasta, a objeto que seleccione a una (1) de las personas propuestas, por cada cargo en proceso de concurso.

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



## X — NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

---

Una vez efectuada la selección correspondiente, el Intendente (a) Regional de Antofagasta, notificará personalmente o por carta certificada al postulante seleccionado por cada perfil concursado.

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.

Una vez practicada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo máximo de 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, Jefe Superior del Gobierno Regional de Antofagasta, nombrará a alguno de los/as otros/as postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente, cuyo nombramiento en titularidad regirá desde la total tramitación de las Resoluciones de nombramiento.

Finalmente, el Intendente Regional de Antofagasta, resuelto el nombramiento, procederá a publicar en la página web del Gobierno Regional de Antofagasta, la nómina de personas nombradas en los respectivos cargos del presente llamado a concurso.

El concurso se resolverá a más tardar conforme lo establece el Punto 6.1) Calendarización del Proceso, de las presentes Bases.

## XI — ENTREGA DE RESULTADOS

Asimismo, la Intendente Regional del Gobierno Regional de Antofagasta, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, comunicará a los postulantes el resultado final dentro de los 10 días hábiles siguientes a su conclusión, difundiendo sus resultados vía correo electrónico y publicando sus antecedentes en la página Web del Servicio ([www.goreantofagasta.cl](http://www.goreantofagasta.cl)).

Los/as 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, del 16 de junio de 2004.

**Gobierno Regional de Antofagasta**

## CONCURSO INGRESO PROFESIONALES

### ANEXO N° 1

#### 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 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:**