

BASES PARA CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA PARA PROVEER EL CARGO PROFESIONAL GRADO 5° E.U.R DE LA DIVISION DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA

El Gobierno Regional de Antofagasta requiere proveer el siguiente cargo para la planta profesional de este Servicio:

- Profesional, Grado 5° E.U.R, para la División de Desarrollo Social y Humano

Para desempeñar funciones en el Gobierno Regional de Antofagasta, en las condiciones que a continuación se detallan.

El concurso que se implementa para proveer este cargo, 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 sobre Concursos del Estatuto Administrativo; 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 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, y a lo señalado en el artículo 7° de la Ley N°21.074 de Fortalecimiento de la Regionalización del País.

Asimismo, 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:

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 de 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 como 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:



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor 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 aquellos que procedan de acuerdo al artículo 74 de esta ley, en conformidad con la normativa aplicable;
- 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 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 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 a 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
- o) Elaborar y aprobar los planes de inversiones en infraestructura de movilidad y espacio público asociados al o los planes reguladores metropolitanos o intercomunales existentes en la región, con consulta a las respectivas municipalidades.

1.2 Visión

“Hacer de la región un territorio descentralizado, de diálogo, participativo y con derechos protegidos, que garantice el desarrollo social, humano y económico para todas y todos sus habitantes, en un marco de innovación, sostenibilidad y bienestar”

1.3 Misión

“Liderar el desarrollo regional, a través de una gestión participativa, transparente y eficaz, basada en la formulación e implementación de políticas públicas regionales, la articulación de los actores regionales, la participación ciudadana y la planificación de la inversión pública regional, a fin de garantizar el bienestar social y el desarrollo sostenible e innovador para las nueve comunas de la región”



TOMADO DE RAZÓN
 Fecha: 18/10/2023
 CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
 Contralor Regional

1.4 Objetivos Estratégicos

- a. Elaborar el proyecto de presupuesto de inversión del GORE así como ejecutar y controlar el presupuesto del FNDR y los programas que administre el GORE.
- b. Elaborar y proponer instrumentos de planificación y ordenamiento territorial sobre la base de procesos técnicos y participativos para el Desarrollo armónico del territorio conforme a las prioridades definidas por el GORE y evaluar el cumplimiento de los mismos instrumentos de planificación y ordenamiento territorial, así como brindar asistencia técnica a los organismos de la administración que lo requieran.
- c. Contribuir a la integración cultural, turística y económica con los países vecinos mediante la implementación de una agenda de internacionalización y cooperación transfronteriza.
- d. Fortalecer el Fomento Productivo sostenible 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.
- e. Fortalecer el Desarrollo Social y Humano de los habitantes de la región, articulando el sector público, sociedad civil, y sector privado, debiendo proponer, promover y ejecutar planes y programas de alcance regional, conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades y la cohesión social.
- f. Fortalecer la infraestructura y equipamiento regional, articulando el sector público, sector privado y sociedad civil, debiendo proponer, promover y ejecutar planes y programas de alcance regional, en materia de obras de infraestructura y equipamiento regional; y gestión de transporte.
- g. Modernizar la gestión interna del Gobierno Regional para lograr ser una Institución de excelencia y alcanzar altos estándares que permitan satisfacer las necesidades de sus usuarios, tanto internos como externos.

2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

El Gobierno Regional de Antofagasta llama a concurso público para proveer el cargo que se indica, en las condiciones que se detallan, de acuerdo a lo establecido en el D.F.L N.º 29 del 19.06.2004, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y DS N.º 69, del Ministerio de Hacienda sobre Reglamento de Concursos.

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	5º E.U.R/Profesional
Nº vacantes	01.
Calidad Jurídica	Planta
Sueldo bruto mensual (1)	\$ 3.400.738
(1) Sueldo Bruto mensual no considera bonos trimestrales, dado que éstos están sujetos a gestión	

3. PERFIL DEL CARGO:

PROFESIONAL GRADO 5º E.U.R DIVISIÓN DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO
<p>▪ OBJETIVO</p> <p>Proponer, promover y ejecutar planes, políticas y programas de alcance regional, conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades y la cohesión social.</p>
<p>▪ FUNCIONES</p> <p>Al profesional grado 5º E.U.R de la División de Desarrollo Social y Humano, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar al jefe de la División en la construcción articulada del anteproyecto regional de inversiones (ARI).



TOMADO DE RAZÓN
 Fecha: 18/10/2023
 CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
 Contralor Regional

<ol style="list-style-type: none"> 2. Apoyar el proceso de diseño, ejecución y validación de instrumentos de inversión pública en el ámbito social. 3. Promover y propiciar la coordinación del gasto público en la materia. 4. Identificar, promover y propiciar la coordinación de la inversión pública y privada en el territorio. 5. Elaborar la construcción de un registro sobre el déficit de desarrollo social y humano en la región. 6. Entregar insumos 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 mejores impactos o beneficios para los destinatarios. 7. Diseño y elaboración de programas sociales y territoriales 8. Diseño y elaboración de políticas regionales 9. Diseñar estudios de interés regional 10. Evaluación de programas para insumar a otras divisiones
<p>▪ FORMACIÓN PROFESIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 de Economista, Ingeniero/a Comercial, Geógrafo/a, Periodista, Psicólogo/a o carrera profesional afín. • Deseable especialización de postgrado y/o Post título en relación al cargo y en materias de gestión pública subnacional, comunicación estratégica, formulación de proyectos, gestión estratégica u otros. • Deseable capacitación y/o curso de perfeccionamiento en el área de elaboración de planes, políticas y programas de Adulto Mayor, Diversidad, Educación, Formulación de Proyectos Sociales, Comunicación Estratégica.
<p>▪ EXPERIENCIA LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deseable experiencia en instituciones públicas y/o privadas de al menos 5 años, con trabajo relacionado en el área social, grupos vulnerables, innovación social, de preferencia en gobiernos regionales y/o municipalidades. • Deseable experiencia en materias de diseño y/o ejecución de políticas públicas, diseño y/o evaluación de proyectos sociales, diseño y/o evaluación de estudios, proyectos o programas de desarrollo regional y/o local, con componente social y/o comunicaciones a nivel territorial.
<p>▪ COMPETENCIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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. • 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 reflexión interpersonal y capacidad para comprender el impacto de las propias acciones sobre el éxito y las acciones de los demás. • 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. • Relación con 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>▪ CONOCIMIENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto con fuerza de Ley 1-1975, del 08 de noviembre del 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. • Ley N° 21.074 del 15 de febrero del 2018, sobre fortalecimiento de la regionalización del país.



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional

- Conocimiento Territorial de la región
- Conocimientos en emprendimiento, comunidades, territorio y diversidades.
- Conocimientos en Banco integrado de proyectos.
- Conocimiento en diseño y elaboración de programas sectoriales.
- Conocimiento en diseño y elaboración de políticas públicas
- Conocimientos en materia de planificación regional.
- Conocimiento en marcos normativos y regulatorios del área.
- Conocimiento construcción Anteproyecto Regional de Inversiones (ARI)

▪ **CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO Y ORGANIZACIÓN**

- Dependencia directa de la jefa División de Desarrollo Social y Humano.
- Coordinación funcional con servicios públicos del área.
- Dirección de un equipo de trabajo.
- Desempeño de funciones de manera presencial

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 POSTULACIÓN

5.1 Requisitos Generales

Los y las 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.º 18.834, Estatuto Administrativo, siendo necesario acreditar lo siguiente:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia. (modificación ley de extranjería artículo 175)
- 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 o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones y
- f) No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a 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 o la 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/a 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.

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:



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional

- 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 200 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 (as) postulantes deberán cumplir además con 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 o la 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/a del mismo en la etapa de admisibilidad.

5.3 Admisibilidad de Postulaciones Recibidas

Los (as) 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 lo (as) 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/as postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada, indicando la causa de ello. Para tales efectos el/la 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 POSTULACIÓN

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.º 18.575.



El comité podrá funcionar siempre que concurran 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/las candidatos/as 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.

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.

El llamado a concurso será publicado en el Diario Oficial el 1° o 15° del mes en el cual dichas bases hayan sido tomadas razón por la Contraloría General de la República.

Las bases se encontrarán disponibles para descargar desde la página web del Gobierno Regional de Antofagasta: www.goreantofagasta.cl; desde el portal web de Empleos Públicos: www.empleospublicos.cl; a contar del segundo día hábil de ser publicado el llamado a concurso en el Diario Oficial y según plazos indicados 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/a postulante habilitado/a para el presente Concurso, los/las interesados/as deberán completar y presentar los siguientes antecedentes:

- a. Currículum Vitae. Se sugiere usar formato disponible en la página de Empleos Públicos.
- 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 de acrediten capacitación o cursos de perfeccionamiento.
- f. Para comprobar la experiencia laboral en la Administración Pública, se deberá presentar un certificado, emitido por el Encargado de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas o Unidad de Recursos Humanos o quien haga sus veces; acreditando el o los periodos en que ha estado empleado y las respectivas funciones desempeñadas en el ejercicio de su cargo, en el escalafón profesional. El certificado debe contar con firma y timbre de quien lo emite.
Para comprobar la experiencia laboral dependiente en el sector privado, se deberá presentar un certificado emitido por el o los empleadores, acreditando el o los períodos en que ha estado empleado y las respectivas funciones desempeñadas en el ejercicio de su cargo. El certificado debe contar con firma y timbre de quien lo emite.
En ambos casos debe especificar sobre funciones desempeñadas y el periodo de ejecución efectiva del cargo (desde y hasta). No se aceptarán finiquitos, contratos de trabajo o certificado de cotizaciones previsionales.
- g. Declaración jurada simple electrónica (Se suscribe a través del Portal Empleos Públicos) 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, La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- h. Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional). Sólo en el caso de los varones
- i. 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, las personas con alguna discapacidad, deberán informarlo en su ficha de registro del Portal de Empleos Públicos 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.



TOMADO DE RAZÓN
Fecha: 18/10/2023
CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
Contralor Regional

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

El/la 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 y en el sector privado.

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

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 17:00 del plazo en calendario a través del Portal Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), entendiendo esta modalidad como aquella que la persona postula al empleo a través de la misma plataforma web.

Las personas interesadas en postular, deberán 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, donde deberá adjuntarse cada uno de los documentos que se exigen sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo.

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/as 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/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 los postulantes que se presenten en concurso públicos.

El comité de Selección verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos exigidos en las presentes bases, debiendo levantar un acta con la nómina de los/as 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/as 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.



TOMADO DE RAZÓN
 Fecha: 18/10/2023
 CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
 Contralor Regional

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. <https://pi.serviciocivil.cl/oirs/externo/index.php?sitio=EEPP>

7. PROCESO CONCURSO PÚBLICO

7.1 Calendarización del Proceso

FASE		FECHAS
POSTULACIÓN		
1	Publicación: Convocatoria Diario Oficial Página web del Gobierno Regional de Antofagasta Página www.empleospublicos.cl	Día 1° o 15° del mes más próximo, a la fecha que se encuentre totalmente tramitada la Resolución que apruebe las Bases por Contraloría Regional de Antofagasta. A contar del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial.
2	Recepción y registro de postulaciones	Hasta el 10° día hábil administrativo desde el día siguiente que la convocatoria es publicada en el Diario Oficial. El horario de recepción de postulaciones para el 10° día hábil administrativo mencionado, será hasta las 17:00 horas para postulaciones a través de Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl
SELECCIÓN		
3	Revisión de la Admisibilidad de las postulaciones	Cuatro días hábiles siguientes desde el cierre de la etapa de Recepción y registro de postulaciones.
4	Publicación de postulantes que cumplen requisitos	Al día hábil siguiente de la revisión de la admisibilidad
5	Evaluación de Estudios y Cursos de Formación Educacional y Capacitación	A los cuatro días hábiles siguientes después de informada la admisibilidad.
6	Publicación de nómina de postulantes que pasan a la etapa siguiente	Al día hábil siguiente de evaluación de Estudios
7	Evaluación de Experiencia Profesional	A los tres días hábiles siguientes
8	Notificación a los postulantes que pasan a la Prueba de Conocimientos o no siguen en proceso.	Al día hábil siguiente de la evaluación Experiencia Profesional.
9	Prueba de conocimientos.	Al segundo día hábil siguiente desde la notificación.
10	Notificación a los postulantes que pasan a la entrevista psicológica.	Dos días hábiles siguientes desde la Prueba de Conocimiento.
11	Entrevista Psicolaboral.	Tres días hábiles siguientes desde la Notificación a los postulantes que pasan a la entrevista psicológica.
12	Resultado Evaluación Psicológica y Notificación a los postulantes que pasan a la Entrevista con el Comité de Selección o no siguen en el proceso.	Al día hábil siguiente desde la Evaluación Psicológica.
13	Apreciación Global de los candidatos	Cuatro días hábiles siguientes desde la notificación a los postulantes.
14	Nómina de los Postulantes seleccionados en la terna por parte del Comité de Selección.	día hábil siguiente desde el Resultado Entrevista Comité de Selección.
15	Presentación a Sr. Gobernador Regional de nómina de los postulantes seleccionados en la terna.	Segundo día hábil siguiente a la Nómina de Postulantes seleccionados en la terna por parte del Comité de Selección.
16	Correo notificando a los postulantes no seleccionados en el Concurso.	Día hábil siguiente a la Nómina de los Postulantes seleccionados en la terna por parte del Comité de Selección.
FINALIZACIÓN		
17	Selección de parte del Sr. Gobernador Regional.	Cuatro días hábiles siguientes a la Presentación a Gobernador de nómina de los postulantes seleccionados en la terna.
18	Notificación a los Seleccionados.	Día hábil siguiente a la Selección de parte del Sr. Gobernador
19	Aceptación por parte de los Seleccionados	Día hábil siguiente de la notificación



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional

20	Resolución y finalización del proceso.	segundo día hábil siguiente a la Aceptación de los seleccionados
21	Publicación resultados finales.	segundo día hábil siguiente a la Aceptación de los seleccionados
22	Comunicación a los postulantes sobre resultado final.	Segundo día hábil siguiente a la Aceptación de los seleccionados

Sin perjuicio de lo anterior, el Sr. Gobernador, podrá modificar los plazos señalados por razones fundadas de fuerza mayor y buen servicio, mediante el correspondiente acto administrativo afecto. 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 a través de la plataforma de Empleos Públicos y/o 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

Solo podrán acceder a la fase de evaluación aquellos/as candidatos/as 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 las postulaciones”

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/as 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/as postulantes constará de cuatro (5) etapas señaladas a continuación:

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	DESCRIPCION	PUNTAJE	PUNTAJE MAX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
I REVISIÓN CURRICULAR FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACION	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Título Profesional	Título profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el punto N° 3 “Perfil del Cargo”, 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	10	19	5
			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.	5		
		Estudios de Especialización	Doctorado o Magister relacionado con el cargo, según perfil del cargo.	6		
			Diplomado relacionado con el cargo, descritas en el perfil.	2		



TOMADO DE RAZÓN
 Fecha: 18/10/2023
 CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
 Contralor Regional

			Doctorado, Magister o Diplomado en otras áreas	1		
			Sin estudios de especialización	0		
		Capacitación y perfeccionamiento	Posee 50 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con las funciones del cargo, descritas en el perfil.	3		
			Posee entre 20 y 49 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, descritas en el perfil.	2		
			Poseer menos de 19 horas de capacitación durante los últimos 5 años.	1		
			No posee capacitación durante los últimos 5 años.	0		

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	DESCRIPCION	PUNTAJE	PUNTAJE MAX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
II REVISIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia laboral	Experiencia laboral en el área de desempeño	Acredita experiencia laboral en el sector público y/o privado igual o superior a 5 años en funciones similares al cargo, descritas en el numeral N° 3 del perfil.	13	13	1
			Acredita experiencia laboral en el sector público y/o privado inferior a 5 años e igual o superior a 3 años en funciones similares al cargo, descritas en el numeral N° 3 del perfil.	10		
			Acredita experiencia laboral en el sector público y/o privado inferior a 3 años e igual o superior a 1 año.	5		
			Acredita experiencia laboral en el sector público y/o privado inferior a 1 año	1		
<p>Nota: 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 MAX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
-------	--------	-----------	-----------	-------------------	---------------------	-------------------------------



TOMADO DE RAZÓN
Fecha: 18/10/2023
CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
Contralor Regional

III EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	Conocimientos específicos para el desempeño del cargo.	Prueba de conocimiento específicos	Puntaje obtenido en examen de conocimientos	Puntaje: 0-18	18	11
--	--	------------------------------------	---	---------------	-----------	-----------

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MAX. FACTOR	PUNTAJE MÍN. APROBACIÓN ETAPA
IV EVALUACION PSICOLÓGICA	Evaluación Psicológica	Evaluación Psicológica	Entrevista y Test psicológico lo define como recomendable para el cargo.	20	20	10
			Entrevista y Test psicológico lo define como recomendable, pero con reservas, para el cargo.	10		
			Entrevista y Test psicológico lo define como no recomendable, para el cargo.	0		
V EVALUACION DE APTITUDES PARA EL CARGO	Entrevista de Evaluación de aptitudes para el cargo	Entrevista Técnica	Nota promedio de evaluación del Comité de Selección transformada en puntaje, según fórmula de cálculo de subfactor en numeral 7.3.4 de las presentes bases	Puntaje:6-30	30	18
PUNTAJE TOTAL					100	45
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO/A POSTULANTE IDONEO/A						

Cada uno de los puntajes asociados a los subfactores es 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 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 postulante idóneo será de 45 puntos.

7.3 Etapas del Proceso de Evaluación

7.3.1. Etapa 1: “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:



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional

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

ETAPA I: REVISIÓN CURRICULAR FORMACIÓN PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.	
Factor: Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación	
Subfactor: Formación Profesional	
Criterios	Puntaje
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, en las áreas deseables descritas en el punto N° 3 “Perfil del Cargo”	10
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.	5

En el subfactor “Formación Profesional”, los criterios y sus respectivos puntajes, serán excluyentes entre sí, clasificando al postulante en solo 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, Postítulo y/o Diplomado

ETAPA I: REVISIÓN CURRICULAR FORMACIÓN PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.	
Factor: Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación	
Subfactor: Estudios y Especialización	
Criterios	Puntaje
Doctorado, Magister o Postítulo relacionado con el cargo, descritas en el perfil.	6
Diplomado relacionado con el cargo, descritas en el perfil.	2
Doctorado, Magister, Postítulo o Diplomado en otras áreas	1
Sin estudios de especialización.	0

En el subfactor “Estudios de especialización”, los criterios y sus respectivos puntajes, serán excluyentes 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 considerada solo 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, sea en calidad de aprobado o participante.

ETAPA I: REVISIÓN CURRICULAR FORMACIÓN PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.	
Factor: Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación	
Subfactor: Capacitación y perfeccionamiento	
Criterios	Puntaje
Posee 50 o más horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 5 años relacionadas con la función del cargo, descritas en el perfil.	3
Posee entre 20 y 49 horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 5 años, descritas en el perfil.	2
Posee menos de 19 horas de capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 5 años.	1
No posee capacitación o cursos de perfeccionamiento durante los últimos 5 años.	0

En el subfactor “Capacitación y cursos de perfeccionamiento”, los criterios y sus respectivos puntajes, serán excluyentes 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 5 puntos (el puntaje mínimo se obtiene teniendo un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste).

Etapa II: Revisión de experiencia profesional

Factor "Experiencia Profesional"

En esta etapa se evaluará, el siguiente subfactor:

- Experiencia profesional en el área de desempeño: Comprenderá la evaluación de la experiencia laboral en el sector público y/o 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 PROFESIONAL	
Factor: Experiencia Profesional	
Subfactor: Experiencia Profesional en el área de desempeño.	
Criterios	Puntaje
Acredita experiencia profesional en el sector público y/o privado igual o superior a 5 años en funciones similares al cargo, descritas en el numeral N° 3 del perfil.	13
Acredita experiencia profesional en el sector público y/o privado inferior a 5 años e igual o superior a 3 años en funciones similares al cargo, descritas en el numeral N° 3 del perfil.	10
Acredita experiencia profesional en el sector público y/o privado inferior a 3 años e igual o superior a 1 año.	5
Acredita experiencia profesional en el sector público y/o privado inferior a 1 año.	1
Nota: Para el cálculo de los años de experiencia profesional, 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 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. "

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 dirigido a aquellos postulantes que hayan superado las etapas anteriores.

El examen de conocimiento, se aplicará de manera presencial, en las dependencias que el Gobierno Regional indique con anticipación. Los horarios y otros detalles específicos se comunicarán a cada candidato. Cabe señalar que los gastos de pasajes y/o cualquier costo que tenga relación con esta entrevista serán de cargo del postulante.

Contenido examen de conocimientos.

El contenido a evaluar en el examen de conocimientos estará disponible 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", número:



TOMADO DE RAZÓN
 Fecha: 18/10/2023
 CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
 Contralor Regional

El contenido del examen de conocimientos será el señalado para el cargo según lo definido en el punto 3, del Perfil de Cargo, en el ítem 7 de Conocimientos específicos.

CONOCIMIENTOS A EVALUAR EN PRUEBA DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS PROFESIONAL DIVISION DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto con fuerza de Ley 1-1975, del 08 de noviembre del 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. • Ley N° 21.074 del 15 de febrero del 2018, sobre fortalecimiento de la regionalización del país. • Conocimiento Territorial de la región • Conocimientos en emprendimiento, comunidades, territorio y diversidades. • Conocimientos en Banco integrado de proyectos. • Conocimiento en diseño y elaboración de programas sectoriales. • Conocimiento en diseño y elaboración de políticas públicas • Conocimientos en materia de planificación regional. • Conocimiento en marcos normativos y regulatorios del área. • Conocimiento construcción Anteproyecto Regional de Inversiones (ARI)

a) Consideraciones relevantes del examen de conocimientos

- Tipo de examen: Examen de selección múltiple.
- N° de preguntas: 18 Preguntas totales.
- Tiempo de aplicación examen: 90 minutos.
- Puntaje por respuesta correcta: 1 Puntos.
- Porcentaje de exigencia para obtención del puntaje mínimo, 60% equivalente a 11 respuestas correcta

Dado la puntuación mínima de 11 puntos, la puntuación máxima será de 18 puntos. En tal sentido, los/as postulantes que no alcancen la puntuación mínima ponderada no podrán continuar a la siguiente etapa.

A los/as 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.

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 la 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.

7.3.4. Etapa IV: "Evaluación Psicológica"

Factor: "Aptitudes específicas para el desempeño de la función"

En esta etapa comprenderá la siguiente evaluación: Entrevista Psicológica

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

ETAPA IV: EVALUACIÓN PSICOLÓGICA	
Factor: Evaluación psicológica	
Subfactor: N/A	
Criterio	Puntaje
Entrevista y Test psicológico lo define como recomendable para el cargo.	TOMADO DE RAZÓN



Fecha: 18/10/2023
CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
Contralor Regional

	20
Entrevista y Test psicológico lo define como recomendable, pero con reservas, para el cargo.	10
Entrevista y Test psicológico lo define como no recomendable, para el cargo.	0

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
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 sus superiores.
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.	Cumple con el trabajo encomendado, sin ir más allá de las tareas.	Planifica y organiza su trabajo, movilizand 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.
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.	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.	Identifica y administra situaciones de presión, contingencias y conflictos presentando o sugiriendo una solución.	Es capaz de anticiparse a situaciones de presión, contingencias y conflictos presentando diferentes alternativas de solución acorde al marco institucional público.



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional

COMPETENCIAS	BAJO	DENTRO	SOBRE
<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>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/a 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/as candidatos/as, pasaran a la Entrevista Personal solo los/as candidatos/as que sean “Recomendable para el Cargo” y “Recomendable para el cargo con reservas”.

A los/as postulantes que no efectúen la Evaluación Psicológica, no podrán continuar hacia la siguiente etapa del certamen.



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional

La evaluación psicológica 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 se remitirá mediante correo electrónico dirigido a cada uno de los postulantes respectivos.

7.3.5. Etapa V: "Entrevista Técnica"

Entrevista Técnica con el Comité de Selección

Factor "Evaluación de Aptitudes para el Cargo"

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 y la entrevista psicológica.

A los/as postulantes que deban presentarse a la entrevista se le comunicará por correo electrónico, como asimismo se publicará en la página web del Gobierno Regional de Antofagasta.

La entrevista, se aplicará de manera presencial, en las dependencias que el Gobierno Regional indique con anticipación. En casos fundados y con respaldo del mismo se utilizará la plataforma Google Meet de alguna cuenta institucional del Gobierno Regional, u otra que se informará con la correspondiente antelación. Los horarios y otros detalles específicos se comunicarán a cada candidato, siendo responsabilidad del mismo contar con los mecanismos tecnológicos para conectarse a la hora y al día informado, como así también los gastos de pasajes y/o cualquier costo que tenga relación con esta entrevista serán de cargo del postulante.

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 puntajes de 1,0; 2,0; 3,0 o 5,0:

ENTREVISTA PERSONAL				
DIMENSIONES	PUNTAJE			
	1,0	2,0	3,0	5,0
Conocimiento en el cargo	El/la candidato/a 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/la candidato/a demuestra conocer pocos 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/la candidato/a demuestra conocer varios 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/la candidato/a 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/la candidato/a demuestra no conocer los conceptos de probidad y abstención.	El/la candidato/a demuestra pocos conocimientos respecto de los conceptos de probidad y/o abstención.	El/la candidato/a demuestra un conocimiento parcial respecto de los conceptos de probidad y/o abstención.	El/la candidato/a demuestra conocer los conceptos de probidad y abstención.
Motivación por el cargo e ingreso al Servicio	El/la candidato/a no muestra interés por el cargo, el desarrollo de sus funciones y el ingreso al Servicio.	El/la candidato/a muestra un bajo 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/la candidato/a 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/la candidato/a muestra interés por el cargo, el desarrollo de sus funciones y el ingreso al Servicio.



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional

Potencial de desarrollo	El/la candidato/a da cuenta que sus habilidades, competencias y experiencia laboral en el sector público y/o privado no serán un aporte al Servicio.	El/la candidato/a da cuenta que sus habilidades, competencias y experiencia laboral en el sector público y/o privado serán un aporte bajo y no de mayor significancia al Servicio.	El/la candidato/a da cuenta que sus habilidades, competencias y experiencia laboral en el sector público y/o privado serán un aporte aceptable y no de mayor significancia al Servicio.	El/la candidato/a da cuenta de cómo sus habilidades, competencias y experiencia laboral en el sector público y/o privado serán un aporte al Servicio
Coherencia con los lineamientos estratégicos del Servicio.	El/la candidato/a demuestra que su pensar y actuar no son compatibles con los lineamientos del Gobierno Regional de Antofagasta, considerando visión, misión y objetivos estratégicos.	El/la candidato/a demuestra que su pensar y actuar presentan una alguna compatibilidad con los lineamientos estratégicos del Gobierno Regional de Antofagasta, considerando visión, misión y objetivos estratégicos.	El/la candidato/a demuestra que su pensar y actuar presentan una aceptable compatibilidad con los lineamientos estratégicos del Gobierno Regional de Antofagasta, considerando visión, misión y objetivos estratégicos.	El/la candidato/a demuestra que su pensar y actuar son compatibles con los lineamientos del Gobierno Regional de Antofagasta, considerando visión, misión y objetivos estratégicos.
Disponibilidad de incorporación	El/la candidato/a requiere para su incorporación al Servicio entre 31 a más días.	El/la candidato/a requiere para su incorporación al Servicio entre 16 a 30 días.	El/la candidato/a requiere para su incorporación al Servicio entre 8 a 15 días.	El/la candidato/a requiere para su incorporación al Servicio entre 0 a 7 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 un puntaje de 1,0; 2,0; 3,0 o 5,0 por cada una de las seis dimensiones definidas en la tabla anterior, obteniendo un puntaje de la sumatoria de cada dimensión, la cual podrá tener un mínimo de seis (6) puntos y un máximo de treinta (30) puntos.

Posteriormente, se sumarán los puntajes asignados por los/las evaluadores/as y se dividirán por el número de evaluadores/as presentes, con lo cual se establecerá un puntaje promedio que dé cuenta de la evaluación general del Comité de Selección, esto según la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje promedio obtenido por el postulante} = \frac{\text{Suma de puntajes por pauta de evaluación}}{\text{N}^\circ \text{ evaluadores/as presentes}}$$

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

ETAPA V: ENTREVISTA TÉCNICA	
Factor: Apreciación del candidato	
Subfactor: Entrevista personal.	
Criterio	Puntaje
Puntaje promedio de evaluación del Comité de Selección	6-30



TOMADO DE RAZÓN
 Fecha: 18/10/2023
 CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE
 Contralor Regional

La puntuación mínima de aprobación de la Etapa V “Evaluación Personal” será de 18 puntos. La puntuación máxima será de 30 puntos. En tal sentido, los/as postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán continuar hacia la fase final del certamen.

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

Los puntajes deberán aproximarse a la unidad siguiente si el resultado considera ~~un~~ decimal igual o mayor a 5

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. Sin la previa identificación señalada, el postulante no podrá rendir la entrevista del Comité de Selección, quedando excluido del concurso público.

La evaluación de la etapa V se realizará conforme lo establece el numeral 7.1) “Calendarización del Proceso” de las presentes bases, será de manera presencial o telemática informando oportunamente el día, hora y lugar, en que se llevará a efecto.

8. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

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

Para ser considerado/a postulante idóneo, el/la candidato/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 45 puntos, derivados de las etapas sucesivas establecidas:

Etapas		Puntaje mínimo de aprobación de la etapa
I	Revisión curricular formación profesional, especialización y capacitación	5
II	Revisión de experiencia laboral.	1
III	Evaluación de conocimientos.	11
IV	Evaluación Psicológica	10
V	Entrevista Técnica con Comité de Selección	18
TOTAL		45

El/la 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 definido, siendo éste de 45 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 Gobernador Regional de Antofagasta, una nómina de los/as candidatos/as 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: Entrevista Técnica.
- 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.



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

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 Gobernador Regional de Antofagasta, notificará personalmente; por carta certificada y/o por correo electrónico 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 día hábil siguiente de expedida la carta.

11. ACEPTACIÓN DEL CARGO

Una vez practicada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo máximo de 01 día hábil contado desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases.

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

12. FINALIZACIÓN DEL CONCURSO

El Gobernador 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 Gobernador 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/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, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

13. CONSIDERACIONES FINALES

- a) Sólo serán consideradas las postulaciones efectuadas a través del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl
- b) Sólo se calificará la formación, especialización, capacitación, perfeccionamiento y experiencia acreditados mediante la documentación solicitada.
- c) A los postulantes que no efectúen las evaluaciones correspondientes, obtendrán puntaje cero en el subfactor respectivo.
- d) Los documentos originales que acrediten los requisitos legales, generales y específicos, serán solicitados al postulante elegido por el Gobernador Regional de Antofagasta, una vez notificado.
- e) 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.
- f) El postulante seleccionado iniciará sus funciones en consideración de la disponibilidad presupuestaria del Gobierno Regional de Antofagasta.
- g) 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



hace referencia

TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

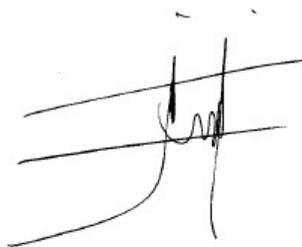
CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional

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.

Termino de transcripción.

ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN, COMUNÍQUESE Y, EN SU OPORTUNIDAD, ARCHÍVESE.



JORGE ENRIQUE ORELLANA JARA
Gobernador de la Región de
Antofagasta (S)
GOBERNADOR REGIONAL

JOJ/GRA/HMT/BART



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada

Documento original disponible en: <https://goreantofagasta.ceropapel.cl/validar/?key=20525248&hash=4be45>



TOMADO DE RAZÓN

Fecha: 18/10/2023

CLAUDIA VERONICA NEIRA COFRE

Contralor Regional