



La Serena, 16 ABR. 2019

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
17 ABR. 2019
CONTRALORIA REGIONAL COQUIMBO - OFICINA DE PARTES

visto: CONTRALORIA REGIONAL COQUIMBO - OFICINA DE PARTES

- La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y sus modificaciones;
- La Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones;
- La Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y sus modificaciones;
- El D.S. N° 69, Reglamento Sobre Concursos del Estatuto Administrativo;
- La Ley N° 19.379 que fijó las plantas de los Servicios Administrativos de los Gobiernos Regionales;
- La Ley N° 19.882 de Nuevo Trato Laboral, y sus modificaciones;
- La Resolución (e) 443, de fecha 12 de abril de 2019, del Gobierno regional de Coquimbo, que aprueba Acta N° 01 y la Constitución del Comité de Selección;
- La Resolución N° 6, de 2.019 de la Contraloría General de la República;

teniendo presente:

- Las Actas N°s 1, 2 y 3, todas del año 2.019, del Comité de Selección;
- El Memorandum Electrónico 830, de fecha 12 de abril de 2.019, de la Encargada del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en la cual solicita la aprobación de las Bases de Llamado a Concurso de Ingreso a la Planta de Profesional Grado 6° E.U.R;
- La necesidad de contar con los instrumentos que regulen todo el proceso de selección; se dicta la siguiente:

resolución N° 19

1. CONVÓCASE A CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA PROFESIONALES GRADO 6° Y APRUÉBASE LAS BASES de LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA PROFESIONALES GRADO 6°, para el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Coquimbo,

cuyo texto es el siguiente:

TOMADO RAZÓN
POR ORDEN DEL CONTRALOR
GENERAL DE LA REPUBLICA

09 MAY 2019

CONTRALOR REGIONAL
CONTRALORIA REGIONAL
DE COQUIMBO

BASES CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA PROFESIONAL GRADO 6° SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE COQUIMBO

El Gobierno Regional de Coquimbo requiere proveer los siguientes cargos del escalafón Profesional:

- 3 Profesionales, Grado 6 EUS

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

El concurso que se ha implementado se ajusta a lo establecido en la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, el Decreto N°69/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Reglamento de Concursos de Plantas de los Gobiernos Regionales, y la Ley N°19.379 que fija las



servicios administrativos de los Gobiernos Regionales y a lo establecido en el artículo 7° de la Ley N° 21.074, de Fortalecimiento de la Regionalización del País.

Asimismo, este proceso se enmarca en los lineamientos establecidos en la Política de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Coquimbo, en lo referente al ámbito de reclutamiento y selección de personas.

I. IDENTIFICACION DE LAS VACANTES

Cargo	Profesional
Código	P-01
Grado	6°
Vacantes	1
Nivel de Remuneración	2.399.360 Bruto más bono de Modernización ¹
Lugar de Desempeño	Gobierno Regional de Coquimbo
Unidad de Desempeño	División de Desarrollo Social y Humano
Dependiente de	Jefe de División de Desarrollo Social y Humano
Objetivo del Cargo	Encargado de levantar información, actualizar datos y el diagnóstico socio-económico de la región, elaborando propuestas de políticas, estrategias, planes de acción y/o proyectos en materias de su competencia.
Funciones y Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none">• Diagnosticar la situación socio-económica de la población, identificando las áreas y sectores de pobreza y extrema pobreza.• Levantar instrumentos (política, estrategias planes y/o proyectos) en el ámbito social y humano, desde la observación efectuada.• Realizar un catastro y mantenerlo actualizado, para identificar los actores de los servicios públicos que operen en la región, tanto desconcentrados, descentralizados o dependientes del nivel central, como también del área municipal, que tengan relación vía programas, subsidios o acciones directas con el área competencial.• Disponer de información de la territorialización de los beneficiarios o posibles beneficiarios de los subsidios del estado en la materia.• Levantar información desde los gobiernos locales (Municipios) y establecer redes de trabajo con las Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECOS).• Elaborar información y análisis sobre temas de desarrollo social y humano en la región.• Programar, coordinar y controlar la ejecución del presupuesto regional en materia de Desarrollo Social y Humano.• Formar parte de comités transversales de la Institución como: Comité Paritario, Comité de Capacitación, Comité de Riesgos, Comité de Seguridad de la Información, Comité de Integridad, Comité de Aplicación, entre otros.• Cumplir otras funciones que le sean asignadas por su jefatura.

Cargo	Profesional
Código	P-02
Grado	6°
Vacantes	1
Nivel de Remuneración	2.399.360 Bruto más bono de Modernización ²
Lugar de Desempeño	Gobierno Regional de Coquimbo
Unidad de Desempeño	División de Infraestructura y Transporte
Dependiente de	Jefe de División de Infraestructura y Transporte
Objetivo del Cargo	Proponer, promover y ejecutar planes y programas de alcance regional en materia de gestión de transporte, así como también coordinar el accionar de obras de infraestructura y equipamiento; coordinando el accionar de los servicios públicos

¹ El monto de los bonos de modernización asciende a la suma de \$1.290.207 aproximadamente, se cancelan cada tres meses, percibiéndose los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Además, estos bonos dependerán del cumplimiento de los PMG del año anterior.

² El monto de los bonos de modernización asciende a la suma de \$1.290.207 aproximadamente, se cancelan cada tres meses, percibiéndose los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Además, estos bonos dependerán del cumplimiento de los PMG del año anterior.



<p>Funciones y Responsabilidades</p>	<p>regionales que dependan o se relacionen con Gobierno Regional de Coquimbo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar a los servicios públicos de las áreas de infraestructura y transportes. • Liderar la construcción articulada del anteproyecto regional de inversiones (ARI) del área en la región respectiva. • Diseñar, implementar y evaluar un plan de acción conjunto (PAC), entre el gobierno regional y los sectores del área. • Apoyar preparación o ejecución que permita materializar los planes y programas regionales del rubro en coordinación y coherencia con las políticas nacionales y regionales del MINVU, MOP y MTT. • Programar, coordinar y controlar la ejecución física del presupuesto regional en materias de obras de transporte, generar información relevante, confiable y oportuna en materia de programación operativa y financiera y asegurar su correcta difusión para la adecuada toma de decisiones a nivel regional. • Supervisar la ejecución de la programación de las obras, controlando plazos y condiciones establecidas en los programas, programando y realizando el control financiero del presupuesto de capital y mantener información actualizada de todas las inversiones del área implementadas en la región. • Apoyar al Jefe de División de Infraestructura y Transportes, en la evaluación, control y seguimiento de los programas y proyectos específicos solicitados por la máxima autoridad regional y de acuerdo a la responsabilidad, funciones y competencias de la Unidad. • Apoyar el diseño y el seguimiento de los programas y proyectos específicos solicitados por el Gobierno Regional, en materia de infraestructura y transportes, de acuerdo a la responsabilidad, funciones y competencias de la unidad. • Formar parte de comités transversales de la Institución como: Comité Paritario, Comité de Capacitación, Comité de Riesgos, Comité de Seguridad de la Información, Comité de Integridad, Comité de Aplicación, entre otros. • Cumplir otras funciones que le sean asignadas por su jefatura.
---	---

Cargo	Profesional
Código	P-03
Grado	6°
Vacantes	1
Nivel de Remuneración	2.399.360 Bruto más bono de Modernización ³
Lugar de Desempeño	Gobierno Regional de Coquimbo
Unidad de Desempeño	División de Fomento Productivo e Industria
Dependiente de	Jefe de División de Fomento Productivo e Industria
Objetivo del Cargo	Fortalecer el desarrollo de la Región de Coquimbo mediante la coordinación, acciones, planes y programas relacionados con fomento productivo, tecnología, ciencia e industria.
Funciones y Responsabilidades	<p>y</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la construcción articulada del anteproyecto regional de inversiones (ARI) del área. • Apoyar la elaboración de planes y programas en concordancia con las prioridades estratégicas del GORE en materia de desarrollo productivo, investigación, desarrollo, difusión y transferencia tecnológica, innovación y/o emprendimiento; con las políticas regionales sectoriales respectivas. • Diseñar, implementar y evaluar un plan de acción conjunto (PAC), entre el gobierno regional y los sectores del área. • Apoyar seguimiento y monitoreo de los compromisos institucionales en materia de desarrollo productivo, investigación, desarrollo, difusión y transferencia tecnológica, innovación y/o emprendimiento.

³ El monto de los bonos de modernización asciende a la suma de \$1.290.207 aproximadamente, se cancelan cada tres meses, por períodos de 6 meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Además, estos bonos dependerán del cumplimiento de los PMG del año anterior.



	<ul style="list-style-type: none">• Apoyar la implementación de los planes y programas de desarrollo productivo, investigación, desarrollo, difusión y transferencia tecnológica, innovación y/o emprendimiento• Apoyar el trabajo con las oficinas municipales de fomento productivo, investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento• Generación de iniciativas compatibilizando de modo armónico el crecimiento económico con el desarrollo social sustentable.• Propiciar condiciones de asociatividad entre actores públicos, privados, académicos y científicos orientados a la generación de calidad de vida mediante el crecimiento económico sustentable.• Formar parte de comités transversales de la Institución como: Comité Paritario, Comité de Capacitación, Comité de Riesgos, Comité de Seguridad de la Información, Comité de Integridad, Comité de Aplicación, entre otros.• Cumplir otras funciones que le sean asignadas por su jefatura.
--	--

II. REQUISITOS DE POSTULACION

2.1. Requisitos Generales de Postulación

Los postulantes deberán cumplir, con los requisitos legales de ingreso a la Administración Pública establecidos en el artículo 12° de la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo), siendo necesario acreditar lo siguiente⁴:

- a) Ser ciudadano; No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.
- b) Haber cumplido con la ley, de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- 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 para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

Sin perjuicio lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades contenidas 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, esto es:

- No tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a 200 UTM o más, con el Gobierno Regional de Coquimbo.
- No tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a 200 UTM o más, o litigios

⁴Asimismo, 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 2º, Título III, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.



pendientes, con el Gobierno Regional de Coquimbo (Ley N° 19.653).

- 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 Coquimbo, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive (Ley N° 19.653).

Para los efectos del concurso, los requisitos establecidos en las letras a), b) y d) de los requisitos previamente indicados, serán acreditados por el postulante, mediante exhibición de documentos o certificados originales o copias simples. Asimismo, los requisitos contemplados en las letras c), e) y f) del art 12° del Estatuto Administrativo, serán acreditados mediante declaración jurada del postulante, al igual que las inhabilidades contenidas en el art. 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 (Anexo N°3). La falsedad de estas declaraciones hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

2.2. Requisitos Mínimos de Postulación

Los señalados en la Ley N°19.379, que fija las plantas de personal de los Servicios Administrativos en los Gobiernos Regionales: estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste (Art.2° Ley N° 19.379).

El comité de selección designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, deberá verificar si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo claramente aquellos que se ajustan a los requisitos legales de aquellos que no lo hacen. Además, deberá indicar cualquier situación relevante al concurso y dispondrá la notificación de los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

2.3. Factores Deseables de Postulación

En este proceso de selección, además, se considerarán requisitos deseables para el desempeño de la función⁵, elementos técnicos que se agrupan en:

- Estudios y formación profesional.
- Cursos de capacitación y perfeccionamiento.
- Experiencia Laboral.
- Competencias Laborales.

2.4. Perfil de los Cargos

Cargo	Profesional
Código	P-01
Unidad de Desempeño	División de Desarrollo Social y Humano
Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación	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. De preferencia Título Profesional del área de economía y o de las ciencias sociales. Tendrán prioridad los profesionales con títulos de Administrador Público, Sociólogo, Ingeniero Comercial y/o Cientista Político. De preferencia con Magíster o Diplomados de especialización en el área de economía y ciencias sociales.

⁵ 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.



<p>Capacitación y perfeccionamiento</p>	<p>Materias vinculadas a las funciones del cargo como gerencia pública, administración, liderazgo, dirección de personas, evaluación de proyectos, elaboración de instrumentos de planificación, planificación estratégica, políticas públicas en el ámbito del desarrollo social y humano y socio-económico, manejo de emergencias, contabilidad gubernamental, habilidades directivas.</p>
<p>Experiencia Profesional</p>	<p>Deseable experiencia en instituciones públicas o privadas de al menos 5 años, en áreas sociales, con poblaciones vulnerables o de extrema pobreza, en diagnóstico y/o intervención en programas o proyectos sociales o psicosociales, de preferencia en o en relación con gobiernos regionales, organismos sectoriales del rubro o municipalidades (preferentemente con la Dirección de Desarrollo Comunitario). Deseable experiencia en la conformación y coordinación de iniciativas de articulación público-privada y/o de carácter intersectorial. Deseable experiencia en cargos Directivos, de Jefaturas, en la Dirección de equipos de trabajo o liderando programas y mesas intersectoriales.</p>
<p>Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función</p>	<p>De Conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y manejo en elaboración y/o gestión de programas, proyectos y/o instrumentos en áreas sociales, innovación social y/o resolución de problemáticas sociales. - Conocimientos en marcos normativos y regulatorios del área. - Conocimiento en gestión pública regional y local. - Conocimiento avanzado de los sectores sociales regionales. - Conocimiento en marcos normativos y regulatorios del sector público (Ley N° 18.575, Ley N° 18.834, Ley N° 19.886, Ley N° 20.880, Ley N° 20.285, Ley N° 19.175, Ley N° 21.074.) - Conocimiento del Sistema de Protección Social. - Instrumentos de medición y registro de personas en situaciones de pobreza: Encuesta CASEN y sobre Registro Social de Hogares. - Proceso de inversión pública. - Metodologías de formulación de programas y proyectos de inversión en el desarrollo social y humano. <p>De Habilidades</p> <p>Capacidad de análisis, síntesis y manejo de complejidad. Comunicación efectiva oral. Manejo de tecnologías de información y comunicación.</p> <p>Competencias</p> <p>Compromiso con la organización Trabajo en Equipo Probidad Liderazgo Manejo de conflictos Planificación y organización Construcción de relaciones Innovación y Flexibilidad Negociación Conocimiento organizativo Motivación al logro Capacidad de análisis Iniciativa/proactividad</p>



Cargo	Profesional
Código	P-02
Unidad de Desempeño	División de Infraestructura y Transporte
Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación	<p>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.</p> <p>De preferencia Título Profesional del área de Ingeniería y/o construcción, en materia de planificación y evaluación de proyectos. Tendrán prioridad los profesionales con título de Ingeniero Civil, Industrial, Transportes, Arquitecto, Constructor Civil.</p> <p>De preferencia con Magíster o Diplomados de especialización en las áreas mencionadas.</p>
Capacitación y perfeccionamiento	Materias vinculadas a las funciones del cargo como Gerencia Pública, administración, liderazgo, dirección de personas, evaluación de proyectos, elaboración de instrumentos de planificación y ordenamiento territorial, planificación estratégica, políticas públicas en áreas de la planificación urbana, habilidades directivas.
Experiencia Profesional	<p>Experiencia en instituciones públicas y/o privadas de al menos 5 años, en áreas de infraestructura, transportes, equipamiento o afines, de preferencia en o en relación con gobiernos regionales, organismos sectoriales del rubro o municipalidades.</p> <p>Experiencia en materias de desarrollo de políticas públicas, programas, estudios o proyectos de desarrollo regional, local o sectorial del rubro.</p> <p>Experiencia en la Dirección de equipos de trabajo o liderando programas y mesas intersectoriales.</p>
Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función	<p><u>De Conocimientos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y manejo en elaboración y/o gestión de programas, proyectos y/o instrumentos en áreas de la planificación urbana, infraestructura, transporte y movilidad. - Conocimiento de presupuesto y materias de innovación. - Conocimientos en marcos normativos y regulatorios del área. - Conocimiento en gestión pública regional y local. - Conocimiento en construcción, seguimiento y/o evaluación de herramientas de planificación con enfoque territorial, y planes reguladores (PROT, PRI, PRC). - Conocimiento en marcos normativos y regulatorios del sector público (Ley N° 18.575, Ley N° 18.834, Ley N° 19.886, Ley N° 20.880, Ley N° 20.285, Ley N° 19.175, Ley N° 21.074.). <p><u>De Habilidades</u></p> <p>Capacidad de análisis, síntesis y manejo de complejidad. Comunicación efectiva oral. Manejo de tecnologías de información y comunicación.</p> <p><u>Competencias</u></p> <p>Compromiso con la organización Trabajo en Equipo Probidad Liderazgo Manejo de conflictos Planificación y organización Construcción de relaciones Innovación y Flexibilidad Negociación Conocimiento organizativo Motivación al logro Capacidad de análisis Iniciativa/proactividad</p>



Cargo	Profesional
Código	P-03
Unidad de Desempeño	División de Fomento Productivo e Industria
Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación	<p>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.</p> <p>De preferencia Título Profesional del área de economía, ingeniería y/o ciencias sociales. Tendrán prioridad los profesionales de Ingeniero Comercial, Administrador Público, Ingeniero Civil Industrial.</p> <p>De preferencia con Magíster o Diplomados de especialización en el área de economía y ciencias sociales.</p>
Capacitación y perfeccionamiento	Materias vinculadas a las funciones del cargo como gerencia pública, evaluación de proyectos, elaboración de instrumentos de planificación, ordenamiento territorial, planificación estratégica, manejo de emergencias, dirección de equipos humanos y habilidades directivas.
Experiencia Profesional	<p>Deseable experiencia en instituciones públicas o privadas de al menos 5 años, en áreas fomento productivo, innovación e industria, de preferencia en o relacionados con los gobiernos regionales y/o municipalidades.</p> <p>Deseable experiencia en materias de desarrollo de políticas públicas, programas, estudios o proyectos de desarrollo regional, local o sectorial del rubro.</p> <p>Deseable experiencia en cargos Directivos, de Jefaturas, en la Dirección de equipos de trabajo o liderando programas y mesas intersectoriales.</p>
Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función	<p>De Conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y manejo en elaboración y/o gestión de programas, proyectos y/o instrumentos en áreas de fomento productivo, innovación e industria, emprendimiento. - Conocimientos en marcos normativos y regulatorios del área. - Conocimiento en gestión pública regional y local. - Conocimiento avanzado de los sectores sociales regionales. - Conocimiento en marcos normativos y regulatorios del sector público (Ley N° 18.575, Ley N° 18.834, Ley N° 19.886, Ley N° 19.880, Ley N° 20.880, Ley N° 20.285, Ley N° 19.175, Ley N° 21.074.) - Instrumentos de fomento productivo y emprendimiento (Corfo, Sercotec). - Instrumentos de innovación Corfo. - Modelos de negocio. Canvas. - Modelos de Innovación Lean star-up, Desing thinking. - Manual de Oslo, Manual de Frascati 2015. Medición de actividades científicas, tecnológicas y de innovación. - Ley 20.241 de investigación y desarrollo. - Estrategia Regional de Innovación de la Región de Coquimbo. <p>De Habilidades</p> <p>Capacidad de análisis, síntesis y manejo de complejidad. Comunicación efectiva oral. Manejo de tecnologías de información y comunicación.</p> <p>Competencias</p> <p>Compromiso con la organización Trabajo en Equipo Probidad Liderazgo Manejo de conflictos Planificación y organización Construcción de relaciones Innovación y Flexibilidad</p>



	Negociación Conocimiento organizativo Motivación al logro Capacidad de análisis Iniciativa/proactividad
--	---

III. ANTECEDENTES GENERALES DE POSTULACIÓN

3.1. COMITÉ DE SELECCIÓN

Le corresponderá supervisar la convocatoria del presente llamado a Concurso Público a un Comité de Selección conformado según lo establecido en el Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

Este Comité de Selección estará conformado por las cinco primeras jerarquías, a las cuales se suma el Jefe de Personal.

El objetivo del Comité de Selección será diseñar y ejecutar todos los pasos y procedimientos que correspondan para el buen desarrollo del concurso, considerando los objetivos estratégicos institucionales y la normativa vigente. Entre otros, le corresponderá la confección de las Bases Concursables, la supervisión de los Procesos de Postulación, Evaluación y Selección de los mejores postulantes; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad. Asimismo, deberá conformar la nómina de postulantes propuestos para el cargo que se presentará a la Intendente Regional, autoridad facultada para realizar los nombramientos y, posteriormente, deberán elaborar el informe final del proceso.

Las sesiones del Comité podrán funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. El comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos. Los acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en el acta. Las actas deberán contener la información que respalde los fundamentos y resultados de la evaluación de cada uno de los candidatos/as respecto de los factores que fueron considerados en las bases del concurso, además de 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.

3.2. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Proceso de Postulación y antecedentes requeridos

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán ingresar su postulación a través de la plataforma www.empleospublicos.cl y adjuntar los siguientes documentos y certificados:

- a) Ficha de postulación, según formato adjunto (Anexo N°1).
- b) Currículum Vitae, según formato adjunto (Anexo N°2).
- c) Certificado de Título Profesional (fotocopia simple).
- d) Cédula de Identidad (fotocopia simple).
- e) Certificados que acrediten capacitación, postítulos y posgrados (fotocopia simple).
- f) Para comprobar la experiencia en la Administración Pública, se deberá presentar un certificado emitido por el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas o quien haga sus veces, acreditando antigüedad en la Institución. Para comprobar experiencia como profesional dependiente en el sector privado, se deberá presentar un certificado emitido por el o los empleadores, acreditando el o los períodos que se ha estado empleado.
- g) Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el artículo 12 letras c) e) y f) del Estatuto Administrativo y no encontrarse afecto a las inhabilidades contempladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 (Anexo N°3). La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- h) Certificado Original de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- i) En relación a las postulaciones de personas con discapacidad y en cumplimiento a lo dispuesto en



los artículos 2, 4 y 7 del DFL N° 65/2017, las personas con discapacidad deberán acreditar esta condición mediante la presentación del certificado de inscripción en el Registro Nacional de la discapacidad.

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

Aquella postulación que no acompañe alguno de los antecedentes individualizados anteriormente quedará fuera de bases y por tanto, será eliminado automáticamente del presente concurso.

Fecha y lugar de recepción de postulaciones

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargar y ser completados desde la página web del Gobierno Regional de Coquimbo, www.gorecoquimbo.cl y desde el portal de empleos públicos a contar del día 15 de mayo 2019, entendiéndose plenamente conocidas por los postulantes.

El plazo para la recepción de postulaciones con sus antecedentes se extenderá desde el día 15 de mayo hasta el día 29 de mayo, ambas fechas inclusive, utilizando la modalidad "postulación en línea" a través del portal www.empleospublicos.cl, entendiéndose esta modalidad como aquella en que la persona postula al empleo a través de la misma plataforma web.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo, ni tampoco las postulaciones por correo electrónico o a través de oficina de partes.

El(la) postulante que resulte seleccionado deberá acreditar con documentos originales en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas los antecedentes proporcionados en fotocopia, en el momento de aceptar el cargo.

Formalidades de presentación de antecedentes

Las postulaciones deberán efectuarse exclusivamente a través del portal empleos públicos, completando el formulario dispuesto para tal efecto y adjuntando todos los antecedentes requeridos en el punto 3.2 de las presentes bases.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección, deberán informarlo en su postulación, indicando los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas que se requiera para participar en el proceso de selección. Lo anterior, con el fin de adoptar las medidas pertinentes de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este concurso.

El comité de selección verificará si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante relativa al concurso.

Asimismo, se dispondrá la notificación de los interesados cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello. El concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos. Se entiende que existe tal circunstancia, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido para el concurso (artículo 4° DS N° 69/2004, Ministerio de Hacienda).

Consulta y aclaraciones

Los(as) postulantes que tengan alguna consulta sobre este concurso podrán hacerlo a través de correo electrónico dirigido a concurso@gorecoquimbo.cl, indicando en el asunto el código del cargo al cual corresponde la consulta.



IV. PROCESO DE SELECCIÓN

4.1 METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Sólo podrán acceder a la fase de evaluación aquellos candidatos que cumplan con los requisitos legales generales y específicos, detallados previamente.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva de factores, por lo que la puntuación mínima por etapas determinará el paso a la siguiente etapa (artículo 3° DS N° 69/2004, Ministerio de Hacienda).

La evaluación de los postulantes constará de cinco etapas que se presentan en la tabla siguiente:

4.2 Tabla de Factores y Puntajes aplicados al proceso de Selección

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PJE. FACTOR	PJE. MAX. FACTOR	PJE. MIN. APROB.ETAPA
I. Revisión Curricular formación profesional, especialización y Capacitación	Estudios y Cursos de Especialización y Capacitación	Título Profesional	Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración en las carreras mencionadas con prioridad en el perfil de cargo	10	30	5
			Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración en las áreas de las carreras afines con el perfil de cargo	7		
			Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración de cualquier otra carrera	5		
		Especialización	Doctorado o Magister relacionado con las funciones del cargo.	10		
			Diplomado relacionado con las funciones del cargo.	8		
			Magister o Diplomado en otras áreas.	5		
			Sin estudios de especialización.	0		
		Capacitación y Perfeccionamiento	Poseer 50 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el numeral 2.4.	10		
			Poseer entre 20 y 49 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el numeral 2.4.	7		
			Poseer entre 19 y 12 hora de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el numeral 2.4.	5		
Sin capacitación.	0					
II. Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño	Experiencia laboral de 7 años o más en funciones del cargo, indicadas en el punto 2.4.	15	15	7
			Experiencia laboral entre 7 y 5 años en funciones del cargo, indicadas en el punto 2.4.	10		
			Experiencia laboral entre 5 y 1 año en funciones del cargo, indicadas en el punto 2.4.	7		
			Sin experiencia laboral o con experiencia en otras funciones o experiencia menor a 1 año en funciones similares.	0		
III. Evaluación y Conocimientos Específicos para el cargo	Conocimientos Específicos para el cargo	Prueba de conocimientos específicos para el cargo a proveer.	Evaluación de prueba de conocimientos.	0-15	15	7
IV. Evaluación	Adecuación	Aplicación de Test	Recomendable para el cargo.	15		



Psicológica	psicológica para el cargo	de adecuación psicológica para el cargo	Recomendable con reservas.	7		
			No recomendable.	0		
V. Apreciación global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes para el cargo	Entrevista Personal	Nota promedio de evaluación del Comité de Selección transformada en puntaje, según fórmula de cálculo del subfactor.	0-25	25	20

PUNTAJE TOTAL	100 puntos
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO IDONEO	50 puntos

4.3 Información específica sobre cada factor a evaluar

Etapa I: Factor “Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación”

Se compone de los subfactores asociados a formación educacional, estudios de especialización y capacitación.

- Subfactor: Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección, indicados en el numeral 2.4.

Criterio	Puntaje
Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración en las carreras mencionadas con prioridad en el perfil de cargo	10
Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración en las áreas de las carreras afines con el perfil de cargo	7
Título Profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración de cualquier otra carrera	5

- Subfactor: Estudios de especialización

Se evaluarán los doctorados, magister y/o diplomados que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo, indicados en el numeral 2.4. Los grados del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla, considerándose solamente la categoría más alta.

Criterio	Puntaje
Doctorado o Magister relacionado con las funciones del cargo	10
Diplomado relacionado con las funciones del cargo	8
Magister o Diplomado en otras áreas	5
Sin estudios de especialización	0

En el caso de tener más de 1 diplomado relacionado con las funciones del cargo, uno se considerará en este ítem y el o los otros como capacitación.

- Subfactor: Capacitación y perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas durante los últimos 5 años (contados desde la fecha de la publicación del llamado a concurso) de una duración de a lo menos 12 horas que tengan relación con el perfil indicado en el numeral 2.4 y que no hayan sido consideradas para la evaluación del subfactor estudios de especialización.



Criterio	Puntaje
Poseer 50 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el numeral 2.4.	10
Poseer entre 20 y 49 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el numeral 2.4.	7
Poseer entre 19 y 12 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con las funciones del cargo, señaladas en el numeral 2.4.	5
Sin capacitación	0

Solo se considerarán aquellos títulos, cursos de especialización y cursos de capacitación que cuenten con certificación (diploma o certificado).

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa I es 5 puntos.

Etapa II: Factor "Experiencia Laboral"

- Subfactor: Experiencia laboral en el área de desempeño

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en el área de desempeño del cargo concursado, relacionadas con las funciones principales del cargo, indicadas en el punto 2.4 de las bases.

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

Criterio	Puntaje
Experiencia laboral de 7 años o más en funciones principales del cargo, indicadas en el punto 2.4.	15
Experiencia laboral entre 7 y 5 años en funciones principales del cargo, indicadas en el punto 2.4.	10
Experiencia laboral entre 5 y 1 año en funciones principales del cargo, indicadas en el punto 2.4.	7
Sin experiencia laboral o con experiencia en otras funciones o experiencia menor a 1 año en funciones similares.	0

La experiencia laboral deberá ser acreditada mediante un certificado al momento de la postulación, según se indica en el punto 3.2 de las bases.

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa II es de 7 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la etapa II pasarán a la Etapa III, informándoles al teléfono y/o correo electrónico que hayan registrado en la ficha de postulación.

Etapa III: Factor "Evaluación y conocimientos específicos del cargo"

Subfactor: Prueba de conocimientos específicos para el cargo a proveer.

Los conocimientos necesarios para el desarrollo de la función serán medidos a través de la aplicación de una prueba escrita a aquellos postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Tiene como objetivo identificar los conocimientos específicos de acuerdo al perfil de selección en las materias que se indican en el numeral 2.4.

El puntaje mínimo del resultado de la prueba para acceder a la siguiente etapa es de 11 puntos. Además, será tomada en la fecha indicada en el calendario del concurso, en lugar y hora que será comunicada oportunamente a los postulantes que acceden a esta etapa a través de correo electrónico. La prueba será tomada en forma presencial en la ciudad de La Serena.



Etapa IV: Factor "Evaluación psicológica"

- **Subfactor: Adecuación psicológica para el cargo**

Consiste en la aplicación de test de aptitudes y entrevistas complementarias, que se utilizarán para detectar y medir las competencias asociadas al perfil de selección.

El test y la entrevista de apreciación psicológica se aplicarán a los postulantes que hayan superado la etapa IV, en la ciudad de La Serena y en forma presencial. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono informado en la ficha de postulación.

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

Criterio	Puntaje
Entrevista y test de apreciación psicológica que lo define como recomendable para el cargo	15
Entrevista y test de apreciación psicológica que lo define como recomendable con reservas para el cargo.	7
Entrevista y test de apreciación psicológica que lo define como no recomendable para el cargo.	0

El puntaje mínimo de aprobación de la etapa es de 7 puntos.

Etapa V: Factor "Apreciación global del candidato"

- **Subfactor: Entrevista de evaluación de aptitudes para el cargo**

Consiste en el desarrollo de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección.

Cada uno de los integrantes del Comité que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de notas obtenida por cada postulante, dividiéndoles por el número de evaluadores presente. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} \times 25 \text{ puntos}}{7.0 \text{ (Nota Máxima)}}$
--

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 20 puntos.

V. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes parciales obtenidos en cada etapa. El candidato 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.

Además, para ser considerado postulante idóneo para el cargo, el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a 50 puntos. El postulante que no reúna dicho puntaje será excluido del concurso, aun cuando subsista la vacante.

VI. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

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 de la selección.

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección del Gobierno Regional de Coquimbo propondrá a la Intendenta Regional, una nómina con los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres personas, respecto al cargo a proveer. En aquellos casos que la nómina de



postulantes idóneos sea menor a tres personas, igualmente deberán ser presentadas al Jefe Superior del Servicio.

El proceso podrá ser declarado desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno de los postulantes haya alcanzado el puntaje mínimo de corte o de idoneidad definida para este caso.

La nómina presentada al Jefe de Servicio deberá ser publicada a través de los medios de difusión que se hayan contemplado en el proceso.

En el evento de producirse empate en el puntaje final de los participantes, el criterio de desempate será el siguiente:

- Primero: el mayor puntaje obtenido en la etapa II: Experiencia laboral.
- Segundo: el mayor puntaje obtenido en la etapa I: Revisión curricular formación profesional, especialización y capacitación.
- Tercero: el mayor puntaje obtenido en la etapa IV: Evaluación psicológica.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 del decreto N° 65/2017 del Ministerio del trabajo y previsión social, 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. En el caso de los procesos de selección regidos por Título VI de la ley N° 19.882, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple cuando, en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo. Se entenderá por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.”* Para ser considerada en tal calidad, las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación de la discapacidad, emitida por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

La Intendente seleccionará, a una de las personas propuestas, quién deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente la designación como titular en el cargo correspondiente, previa presentación de los antecedentes postulados al concurso, en original.

VII. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

La Jefa Superior del Servicio, notificará personalmente o por carta certificada al (la) postulante seleccionado(a).

La notificación por carta certificada al(la) postulante seleccionado(a), se realizará a la dirección señalada en el Anexo N°1, y se entenderá practicada al tercer día de expedida la notificación.

VIII. ACEPTACIÓN DE CARGO

Una vez practicada la notificación el(la) postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados desde la notificación aportando la documentación original solicitada en estas bases. Si así no lo hiciere, la Intendente Regional de Coquimbo, nombrará a alguno de los(as) otros(as) postulantes propuestos en la terna.

IX. FINALIZACIÓN DEL CONCURSO

La Intendente Regional de Coquimbo emitirá la resolución que proceda 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 Regional.

La Intendente Regional de Coquimbo a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o quien cumpla sus funciones, comunicará a los(as) concursantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión. Para tal efecto, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, emitirá un informe general del proceso para su publicación en el sitio web del Gobierno Regional.



Los(as) postulantes que observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 1260 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, fijado por el D.F.L 29, del 16 de junio de 2004.

X. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO CONCURSAL

FASE		FECHAS
POSTULACIÓN		
1	Publicación - Convocatoria Diario Oficial	El día más próximo, o el siguiente al más próximo, a la fecha que se encuentre totalmente tramitada la resolución que apruebe estas bases. Todo lo señalado según la disponibilidad informada por el Diario Oficial.
2	Publicación en páginas web del Servicio Civil (www.empleospublicos.cl) y del Gobierno Regional de Coquimbo (www.gorecoquimbo.cl)	La misma fecha indicada en el punto 1 y por todo el plazo de duración del concurso.
3	Disponibilidad de descarga de bases	Desde de la misma fecha señalada en el punto 1 y por todo el plazo de duración del concurso.
4	Recepción y registro de postulaciones	Desde la misma fecha establecida en el punto 1 y hasta los 10 días hábiles siguientes.
5	Admisibilidad de las postulaciones	Por cinco días hábiles contados desde el día siguiente hábil al del término de la fecha del punto 4.
6	Publicación con postulantes que cumplen con los requisitos	Dentro de los dos días hábiles siguientes contado desde la fecha de término del plazo indicado en el punto 5.
SELECCIÓN		
7	Evaluación curricular de estudios, cursos de formación educacional, capacitación.	Por cinco días hábiles contados desde el día hábil siguiente al termino del plazo indicado en el punto 6.
8	Evaluación de experiencia laboral	Cinco días hábiles contados desde el día hábil siguiente al término del plazo del punto 7.
9	Publicación en sitio web de nómina de postulantes que pasan a etapa siguiente	Dentro de los dos días hábiles siguientes al término del plazo establecido en el punto 8
10	Prueba de conocimientos	Al tercer día hábil siguiente contado desde el vencimiento del plazo señalado en el punto 9.
11	Publicación de nómina de candidatos que pasan a siguiente etapa	Al quinto día hábil siguiente contados desde el vencimiento del plazo señalado en el punto 10.
12	Evaluación Psicológica (aplicación de Test, realización de entrevistas y elaboración de informes)	Por 5 días hábiles contados desde el vencimiento del plazo indicado en el punto 11.
13	Publicación de Nómina de Candidatos que pasan a siguiente etapa	Dentro de los cinco días hábiles contados desde el vencimiento del plazo señalado en el punto 12.
14	Entrevista de Apreciación Global del Candidato	Por 10 días hábiles contados desde el vencimiento del plazo señalado en el punto 13.
15	Preparación de resultados finales y nómina de postulantes seleccionados en terna	Por 4 días hábiles contados desde el día hábil siguiente al término del plazo indicado en el punto 14.
16	Envío a Intendente nómina de los postulantes seleccionados	Dentro de los tres días hábiles siguientes desde el término del plazo indicado en el punto 15.
17	Publicación en sitio web de candidatos	Dentro de los tres días hábiles siguientes desde el término del plazo indicado en el punto 15.



	preseleccionados	vencimiento del plazo indicado en el punto 16.
FINALIZACIÓN		
18	Selección de parte de Intendenta	Dentro de los dos días hábiles siguientes al vencimiento del plazo indicado en el punto 17.
19	Notificación al seleccionado	Al día hábil siguiente al vencimiento del plazo indicado en el punto 18.
20	Resolución y finalización del proceso	Dentro de los cinco días hábiles siguientes contados desde el vencimiento del plazo señalado en el número 19.
21	Publicación resultados finales	Al día siguiente hábil al vencimiento del plazo indicado en el punto 20.
22	Comunicación a los postulantes sobre resultado final	Dentro de los veinte días hábiles siguientes al vencimiento del plazo indicado en punto 21.

IMPORTANTE: 1.- Las presentes fechas de calendarización, podrán ser modificadas en virtud de la ejecución de las distintas etapas aprobadas por el Comité de Selección, con excepción del plazo de postulación; 2.- Las fechas definitivas se publicarán en el sitio web del Servicio en la fecha de publicación de la Convocatoria en el Diario Oficial o dentro de los tres días hábiles siguientes. Las modificaciones a la presente calendarización se publicarán dentro de los tres días hábiles siguientes a que se aprueben.

XI. CONSIDERACIONES FINALES

- a. La Declaración Jurada sobre inhabilidades requerida en estas bases (Anexo N°3), debe ser emitida con fecha igual o posterior a la publicación del presente concurso.
- b. Sólo serán consideradas las postulaciones recibidas por postulación en línea a través del portal www.empleospublicos.cl, contemplando el respectivo formulario y presentando, por la misma vía, los documentos indicados en el numeral 3.2 apartado "Proceso de Postulación y Recepción de Antecedentes". Solamente se calificará la formación, especialización, capacitación y experiencia, avalada mediante certificados.
- c. Quienes no se presenten a la etapa a la cual han sido citados, obtendrán puntaje cero en el subfactor respectivo.
- d. Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional, serán solicitados al postulante elegido por el Jefe Superior del Servicio, una vez notificado.
- e. Todo el proceso se realizará en la ciudad de La Serena. El costo de traslado y alimentación será asumido por cada postulante.
- f. Idealmente se requiere disponibilidad inmediata, una vez que la Contraloría haya procedido a la toma de razón del nombramiento.
- g. El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una preocupación en la elaboración de estas bases. Entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo, en especial el compromiso con la igualdad y equidad de género, podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género se compone tanto por mujeres como por 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.



ANEXO N°1
FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL POSTULANTE

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

CARGO AL QUE POSTULA

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que le produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en este formulario., indicando a continuación los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas que requiera para participar en el proceso de selección, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este concurso.

--

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección, a las cuales me someto desde ya.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el Gobierno Regional.

Firma

Fecha: _____



ANEXO N°2
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO

(Sin perjuicio de completar el presente formulario, el postulante debe adjuntar su Currículum Vitae extendido)

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

Apellido Paterno	Apellido Materno
TELEFONO PARTICULAR	TELEFONO MOVIL
Correo Electrónico Autorizado	

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

CARGO	GRADO	CÓDIGO

1.-TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

TITULO	
INGRESO (mm,aaaa)	EGRESO (mm, aaaa)
FECHA TITULACION (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	

TITULO	
INGRESO (mm,aaaa)	EGRESO (mm, aaaa)
FECHA TITULACION (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	

2 ANTECEDENTES ACADÉMICOS

*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados)

NOMBRE POST TITULOS/DIPLOMADOS	
DESDE (mm,aaaa)	HASTA (mm,aaaa)
NOMBRE POST TITULOS/DIPLOMADOS	



DESDE (mm,aaaa)	HASTA (mm,aaaa)

3 CAPACITACION

*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados, de duración igual o mayor a 12 horas en los últimos 5 años)

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

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

4 ULTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Solo cuando corresponda)

CARGO				
INSTITUCION/ EMPRESA				
DEPTO/AREA DESEMPEÑO	DE	DESDE (mm,aaaa)	HASTA (mm,aaaa)	DURACION DEL CARGO (años)
FUNCIONES PRINCIPALES Y PRINCIPALES LOGROS (descripción general de funciones realizadas y sus principales logros)				

5 TRAYECTORIA LABORAL

(Además de la anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde)

CARGO				
INSTITUCION/ EMPRESA				
DEPTO/AREA DESEMPEÑO	DE	DESDE (mm,aaaa)	HASTA (mm,aaaa)	DURACION DEL CARGO (años)
FUNCIONES PRINCIPALES Y PRINCIPALES LOGROS (descripción general de funciones realizadas y sus principales logros)				



CARGO				
INSTITUCION/ EMPRESA				
DEPTO/AREA DESEMPEÑO	DE	DESDE (mm,aaaa)	HASTA (mm,aaaa)	DURACION DEL CARGO (años)
FUNCIONES PRINCIPALES Y PRINCIPALES LOGROS (descripción general de funciones realizadas y sus principales logros)				

CARGO				
INSTITUCION/ EMPRESA				
DEPTO/AREA DESEMPEÑO	DE	DESDE (mm,aaaa)	HASTA (mm,aaaa)	DURACION DEL CARGO (años)
FUNCIONES PRINCIPALES Y PRINCIPALES LOGROS (descripción general de funciones realizadas y sus principales logros)				



ANEXO N°3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Postulante no se encuentra afecto a inhabilidades

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:
 - a. No tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con este organismo de la Administración Pública.
 - b. 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.
 - c. 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: _____




2.-PUBLÍQUESE, en el Diario Oficial, a contar de la total tramitación del presente acto administrativo, un aviso que deberá contener la identificación del Gobierno Regional de la Región de Coquimbo, las características de los cargos vacantes a proveer, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de la recepción de éstos y el día en que se resolverá el concurso.

anótese, tómese razón y publíquese.



LUCÍA PINTO RAMÍREZ
Intendente Regional
Gobierno Regional de Coquimbo

ORIGINAL
GOBIERNO REGIONAL
REGION DE COQUIMBO



CML/LAT/RFP/NMB/pfc

Distribución:

- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Archivo
- Correlativo



