

**CONVOCA A CONCURSO DE INGRESO DE
TERCER NIVEL JARAQUICO Y APRUEBA
BASES**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1106 2012

ARICA, 09 JUL 2012

VISTOS: La ley N° 18.834, Estatuto Administrativo; y el D.S. N°69, Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, la ley No. 20.175. Crea la Región XV de Arica y Parinacota y la Provincia del Tamarugal en le Región de Tarapacá que fija la Planta del Servicio Administrativo Gobierno Regional Arica y Parinacota, el DFL N° 69/2004 de hacienda, que determina los cargos, que tendrán calidad dispuesta en el artículo 8° de la ley N° 18.834, lo señalado en la Resolución N° 1600 de 2008 y sus modificaciones posteriores, de la Contraloría General de la República y las facultades que invisto como Intendente del Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

CONSIDERANDO:

Que es necesario proveer dos Cargos vacantes, uno de Jefe de Departamento Grado 5° y otro cargo Jefe de Departamento Grado 7° existente en la Planta del Servicio, atendiendo lo señalado en la Ley N° 20.175, que autoriza la planta del Servicio y establece los requisitos generales y específicos de ingreso del personal.

Que, en concordancia con lo previsto y establecido en los artículos 48° y 49° del D.S. 69/2004 de Hacienda y 21° del DFL N° 29 de 2004, que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, este concurso será preparado y realizado por un Comité de Selección de la institución, conformado por: el Jefe o encargado de Personal, y por quienes integran el Comité de Selección nombrados mediante Resolución No. 1029 de fecha 27 de Junio de 2012, del Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

Que por Memorando N° 34 de fecha 05 de Julio de 2012, el Comité de Selección encargado de preparar y realizar el concurso, ha enviado a conocimiento y aprobación de esta Jefatura Superior, las Bases del Concurso.

RESUELVO:

1. Llámese a Concurso de antecedentes para proveer en calidad de Titula el siguiente cargo de la Planta de Directivos, del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, que a continuación se indica:

Planta	N° Cargos	Denominación del Cargo	grado	Dependencia
Directiva	1	Jefe de Departamento de Gestión de Inversión Regional.	5°	Gobierno Regional de Arica y Parinacota.
Directiva	1	Jefe Departamento de Presupuesto Regional	7°	Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

2. Apruébese las Bases Administrativas para proveer los cargos vacantes antes indicado, por el cual se evaluarán los antecedentes de los postulantes, las que debidamente firmadas forman parte de la presente resolución.

3. Publíquese el aviso del llamado a Concurso en el Diario Oficial, de acuerdo a lo que señala el artículo 13° del DS N° 69 de 2004 (H).

4. En cumplimiento del Art. N°6 inciso segundo de la Resolución N° 1600 del 2008 de la Contraloría General de la Republica, se insertan las bases aprobadas por este Comité de Selección de Concurso Público.

BASES DEL CONCURSO DE PROVISIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El presente documento contiene las bases para el Concurso de Provisión de la Administración Pública De los cargos de Jefe de Departamento de Gestión de Inversión Regional y Jefe de Departamento de Presupuesto Regional. El concurso que se implementa para proveer este cargo directivo de Tercer Nivel Jerárquico, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29/05, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

I.- PRESENTACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA

Visión del Gobierno Regional de Arica y Parinacota	
Un Servicio Público líder. Eficiente. Integrado por personas competentes y de alta probidad. Gestor de la planificación y el desarrollo regional, articulando recursos para inversiones territoriales y sectoriales efectivas. Un Servicio Público moderno, organizado y conectado al mundo global, orientado a mejorar la calidad de vida de los habitantes de la Región de Arica y Parinacota, y comprometido con el desarrollo nacional y la integración internacional de Chile.	
Misión del Gobierno Regional de Arica y Parinacota	
Contribuir al Desarrollo territorial, humano, cultural, social, tecnológico y económico productivo de Arica y Parinacota, mediante el diseño, formulación y aplicación de diferentes instrumentos de planificación territoriales, implementación y puesta en marcha de proyectos estratégicos de impacto regional y la gestión eficiente de los recursos del FNDR y otros fondos de decisión regional, donde la coordinación de la inversión pública de la región sea un pilar fundamental, de forma de mejorar la calidad de vida de los hombres y mujeres que habitan la región y de mejorar las posibilidades de desarrollo equitativo de los territorios de esta región.	
Objetivos Estratégicos del Gobierno Regional de Arica y Parinacota	
1	Planificar el desarrollo regional, a través de la aplicación de diferentes instrumentos de planificación para favorecer el crecimiento económico local.
2	Administrar eficientemente la cartera de inversión del FDNR, gestionando y controlando la ejecución presupuestaria de acuerdo a la inversión priorizada y programada, para el logro del desarrollo sustentable de la región.
3	Posicionar a la región como un polo de desarrollo económico y social, promoviendo y apoyando la internacionalización e integración regional con los países que posea intereses comunes o afines; y realizando acciones de promoción y coordinación entre instituciones públicas y privadas.

II.- IDENTIFICACIÓN DE LAS VACANTES A PROVEER

2.1) Jefe Departamento Gestión de Inversión Regional

Jefe Departamento de Gestión de Inversión Regional	
Nombre del Cargo	Jefe Departamento de Gestión de Inversión Regional
N°	1
Código	D-01
Planta	Directivo
Dependencia	Jefe (a) División de Análisis y Control
Vacantes	1
Grado	5°
Nivel de Remuneración	\$ 2.249.233 aproximado
Lugar de Desempeño	División de Análisis y Control, Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

Objetivo del cargo:

Controlar y supervisar la ejecución de los proyectos FNDR y demás programas de inversión de decisión regional, con las unidades técnicas respectivas o cuando el Gobierno Regional sea ejecutor.

Competencias Técnicas

El D.F.L. No 1-19.175, que fijó el Texto Refundido de la Ley Orgánica Constitucional Sobre Gobierno y Administración Regional y su Ley Modificatoria 20.035.

Estrategia Regional de Desarrollo.

Ley No 20.314, del Ministerio de Hacienda que aprueba el Presupuesto para el Sector Público 2009.

Conocimiento en desarrollo de estrategias y políticas públicas.

Conocimientos de planificación y desarrollo regional.

Manejo de Sistema Chile Indica
Conocimiento del Sistema Nacional de Inversiones (SNI).
Conocimiento en Elaboración Presupuestaria (PROPIR).
Conocimiento en el Fondo Regional de Iniciativa Local (FRIL).
Conocimiento en elaboración y confección de Convenios- Mandatos.
Conocimiento en la aplicación Circular No. 36 del Ministerio de Hacienda.
Conocimiento de informática a nivel de usuarios (Word, Excel, Power Point, Internet, email, Autocad, etc.)

Competencias Interpersonales

- Equipo de Trabajo
- Gestión Directiva
- Liderazgo.
- Manejo del clima Laboral
- Comunicación
- Coordinación Institucional
- Gestión de Proyectos
- Calificación del Personal
- Técnicas y procedimientos de Inspección de obras

Competencias Transversales

- Compromiso con la institución y el equipo.
- Responsabilidad.
- Probidad Funcionaria
- Compatibilidad Motivacional

Funciones específicas del cargo

- Supervisar y controlar las diferentes iniciativas de inversión de decisión regional en los cuales el gobierno regional sea unidad técnica.
- Supervisar el seguimiento de los diferentes proyectos de inversión financiados por el gobierno regional y ejecutado por servicios públicos regionales.
- Participar y representar al jefe de la División en los convenios de programación de inversión en los cuales participa el Gobierno Regional.
- Coordinarse con los departamentos de la División, para asesorar al Jefe División en temas de inversión regional, especialmente en lo relativo al análisis del estado de avance de la ejecución presupuestaria de los fondos de inversión de decisión regional y los llamados a licitación.
- Informar oportunamente las modificaciones que afecten la fecha de término y/o montos de los contratos.
- Supervisar la ejecución del gasto de los proyectos FNDR con el objeto de cumplir con los procedimientos, cronogramas y metas de gasto establecidas.
- Controlar los avances físicos y financieros de los proyectos FNDR en que las unidades técnicas sean municipalidades, de manera que el gasto se realice en forma programada y de acuerdo a avances efectivos.
- Supervisar la ejecución de las tareas encomendadas a los funcionarios de su dependencia.-

Aspectos a considerar:

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

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

Prohíbase todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

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

A continuación se presentan aspectos que se consideran relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Estudios, cursos de formación	<ul style="list-style-type: none"> Se valorará preferentemente poseer título profesional de Arquitecto, Constructor Civil, Ingeniero Civil, Ingeniero Comercial, Contador Auditor u otra carrera afín al área mencionada.
Experiencia laboral requerida	<ul style="list-style-type: none"> Deseable poseer a lo menos 3 años de experiencia demostrable en cargos similares. Deseable poseer 3 años de experiencia demostrable en cargos de jefatura.
Capacitación y conocimientos adicionales requeridos	<ul style="list-style-type: none"> Deseable capacitación en Gestión Territorial Deseable capacitación en Desarrollo Urbano Deseable conocimiento en Gestión Pública Deseable capacitación en Evaluación y Preparación de Proyectos.
Otros conocimientos requeridos	<ul style="list-style-type: none"> Cursos de Autocad, Software Arc-view

2.2) Jefe Departamento de Presupuesto Regional

Nombre del Cargo	Jefe Departamento de Presupuesto Regional
N°	2
Código	D-02
Planta	Directivo
Dependencia	Jefe (a) División de Análisis y Control
Vacantes	1
Grado	7°
Nivel de Remuneración	\$ 2.055.499 aproximado
Lugar de Desempeño	División de Análisis y Control, Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

Objetivo del cargo:

Proporcionar la información relativa a las inversiones, sean estas de decisión regional o de decisión sectorial que permitan tomar decisiones, especialmente en materia de formulación, seguimiento y evaluación del presupuesto de inversión regional.

Competencias Técnicas

El D.F.L. No 1-19.175, que fijó el Texto Refundido de la Ley Orgánica Constitucional Sobre Gobierno y Administración Regional y su Ley Modificatoria 20.035.

Estrategia Regional de Desarrollo.

Ley No 20.314, del Ministerio de Hacienda que aprueba el Presupuesto para el Sector Público 2009.

Conocimiento del Sistema Nacional de Inversiones (SNI).

Conocimiento en Elaboración Presupuestaria (PROPIR).

Conocimiento en el Fondo Regional de Iniciativa Local (FRIL).

Conocimiento en la aplicación Circular No. 36 del Ministerio de Hacienda.

Ley de Presupuesto de la Nación.

Manejo Sistema Chile Indica

Competencias Interpersonales

- Equipo de Trabajo
- Gestión Directiva
- Liderazgo.
- Manejo del clima Laboral
- Comunicación
- Gestión Financiera y Presupuestaria
- Administración de sistemas informáticos.

Competencias Transversales

- Compromiso con la institución y el equipo.

- Responsabilidad.
- Probidad Funcionaria
- Compatibilidad Motivacional

Funciones específicas del cargo

- Manejo de sistema Chileindica.
- Colaborar en la elaboración de documentos de difusión pública referidos a las realizaciones en materia de inversiones regionales.
- Mantener actualizada la información para el seguimiento de los presupuestos de inversión de las municipalidades, que permitan realizar análisis históricos y prospectivos de la inversión municipal en la región.
- Apoyar a la División en las tareas de coordinación y organización de la información necesaria para la elaboración del anteproyecto regional de inversión y en el seguimiento de la ejecución del Programa Público de Inversión Regional.
- Mantener actualizada la información relativa a la Ejecución Presupuestaria del Gobierno Regional.
- Preparar y emite Informes Presupuestarios Mensuales a la DIPRES y trimestrales a la SUBDERE, referente al avance de la ejecución presupuestaria, las desviaciones ocurridas de la programación realizada y las proyecciones para los meses siguientes.
- Mantener coordinación y comunicación expedita con la DIPRES.
- Emitir reportes del SIGFE relativos al avance de la ejecución presupuestaria, por ítem, tipo de proyecto, programa y estudio.
- Preparar y solicitar Programa de Caja quincenal a la División de Administración y Finanzas, ajustando las estimaciones con los analistas de proyectos en función de los Programas de Caja de las Unidades Técnicas.
- Informar de la caja ejecutada mensualmente al Jefe de División.
- Ajustar quincenalmente con los analistas de proyectos, las cancelaciones que se efectuarán en dicho período, a fin de proveer los fondos necesarios.
- Controlar las cancelaciones enviadas a la División de Administración y Finanzas para su devengo y posterior pago a las empresas contratistas.
- Supervisar la ejecución de las tareas encomendadas a los funcionarios de su dependencia.-

Aspectos a considerar:

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

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

Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

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

A continuación se presentan aspectos que se consideran relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

Estudios, cursos de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Se valorará preferentemente poseer título profesional de Economista, Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero en ejecución, Ingeniero Civil, Ingeniero Comercial, Contador Auditor y /o Publico u otra carrera afín al área mencionada.
Experiencia laboral requerida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deseable poseer a lo menos 3 años de experiencia demostrable en cargos similares. • Deseable poseer 3 años de experiencia demostrable en cargos de jefatura.
Capacitación y conocimientos adicionales requeridos	<ul style="list-style-type: none"> • Deseable capacitación en Desarrollo Regional. • Deseable capacitación en Gestión Territorial. • Deseable conocimiento en Planificación Regional • Deseable capacitación en Gestión Pública. • Deseable capacitación en Economía. • Deseable capacitación en Administración.

	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación, formulación y evaluación de proyectos
Otros conocimientos requeridos	<ul style="list-style-type: none"> • Computación a nivel usuario intermedio.

III.- REQUISITOS Y PERMANENCIA

3.1.- Requisitos Generales:

Los postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 46 y 47 del Decreto supremo N° 69/2004 del Ministerio de Hacienda.

- Podrán postular los funcionarios de Planta o a Contrata de todos los Ministerios y Servicios regidos por el Estatuto Administrativo. En el caso de los funcionarios a contrata, deben haberse desempeñado en tal calidad, al menos, durante los tres años previos al concurso, en forma continua e inmediatamente anterior.
- Los requisitos establecidos en la Ley de Planta del Servicio, esto es: ser ciudadano; haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente, acreditado mediante la presentación del certificado original válido para dichos fines, emitido por la autoridad competente; tener salud compatible con el desempeño del cargo; estar en posesión del Título Profesional de una carrera de al menos ocho semestres o cuatro años de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado reconocido por este (art. 2°, Ley N°19.379), mediante la presentación de fotocopia legalizada del Certificado respectivo, el cual deberá presentar en original, en caso de ser nombrado en el cargo en el momento que lo acepte. (**Art. 12° de la Ley N° 18.834, del Estatuto Administrativo**)
- Que se encuentren calificados en lista N°1, de Distinción
- No estar afectos a las inhabilidades contenidas en el Art. 47 del decreto supremo N° 69/2004 del Ministerio de Hacienda.

- No haber sido calificado durante dos periodos consecutivos (se exceptúan todos aquellos casos señalados en los Dictámenes de la Contraloría General de la Republica).
- Haber sido objeto de la medida disciplinaria de censura, mas de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y (se sugiere indicar la fecha para conocimiento de los postulantes)
- Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Asimismo, los postulantes no deben estar afectos a las incompatibilidades e inhabilidades, contenidas en los artículos 54 y 56, ambos del DFL 1/19.653, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por si o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- 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.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

3.2.- Requisitos Específicos

Para los cargos Planta Directivos, 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).

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente base.

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo

aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además deberá indicar cualquier situación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación de los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

3.3. Permanencia en el Cargo

El funcionario nombrado permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual y por una sola vez, el Intendente podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga del nombramiento por un período igual.

Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N° 1 de Distinción.

El funcionario nombrado, una vez concluido su período o eventual prórroga podrá volver a concursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

IV.- MODALIDAD DE EVALUACIÓN

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

El Concurso podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. Esto se evaluará al término de cada etapa, pudiéndose declarar desierto en cualquiera de ellas.

V.- PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles en la página Web del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, www.gorearicayparinacota.cl a contar del día 17/07/2012 entendiéndose, de esta forma, conocidas plenamente por todos los postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde el 17/07/2012 hasta las 17:00 hrs. del 07/08/2012, un día antes del cierre de recepción de antecedentes, ambas fechas inclusive, en la Oficina de Partes del Gobierno Regional, ubicado en Avda. Gral. Velásquez N°1775, Arica.

El aviso del Concurso será publicado el 17 de Julio del 2012 en el Diario Oficial.

Antecedentes Requeridos

Para poder ser considerado postulante habilitado para postular al presente concurso, el interesado/a deberá presentar al momento de la postulación los siguientes antecedentes:

Sobre unico

- a) Formulario de Postulación. (Ver anexo 1)
- b) Currículum vitae resumido (Ciego, sin nombres, sólo apellidos). (Ver anexo 2)
- c) Fotocopia de Certificado de título Profesional.
- d) Fotocopias de Certificados que acrediten capacitación y postítulos o posgrados.
- e) Documentación que certifique su calidad de funcionario de planta o a contrata de alguno de los ministerios o servicios regidos por el estatuto administrativo.
- f) Certificados que acrediten experiencia laboral de acuerdo a lo señalado en las bases (Fotocopia simple).
- g) Documentación que certifique la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior.
- h) Certificado original de la Jefatura de Recursos Humanos o encargado de Personal del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, que acrediten no estar afecto a las siguientes inhabilidades:
 - No haber sido calificado durante dos periodos consecutivos (se exceptúan todos aquellos casos señalados en los Dictámenes de la Contraloría General de la Republica.
 - Haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante. (Se sugiere indicar la fecha de vacancia para conocimiento de los postulantes)
 - Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.
- i) Declaración Jurada (anexo 3) que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N° 1/19.653.

En el caso de los funcionarios del Servicio Público, para efectos de las letras c y d podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos información sobre los títulos y estudios que se encuentran registrados en

dicha unidad los que se tendrán por acreditados. Asimismo no es necesario acreditar lo establecido en las letras g, h, i.

Recepción de las Postulaciones

El plazo para la recepción de postulaciones con sus antecedentes, se extenderá desde las 10:00 hrs. del día 27 de Julio de 2012 hasta las 17:00 hrs. el día 08 de Agosto de 2012, ambas fechas inclusive, en la Oficina de Partes del Gobierno Regional Arica y Parinacota, ubicado en Avda. Gral. Velásquez No. 1775, Arica, o bien se podrán enviar los antecedentes solicitados única y exclusivamente por correo certificado, en sobre cerrado, tomando la precaución que la recepción de la documentación llegue dentro del plazo, a la misma dirección. La(s) postulación(es) se presentarán en un sobre cerrado, el cual en su anverso deberán indicar claramente, el que deberá individualizarse en los siguientes términos: Señores de la Oficina de Partes del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, Postulación a Concurso de Provisión de cargos Directivos de Ingreso a Planta Gobierno Regional de Arica y Parinacota, estableciendo el **Cargo al que Postula, Grado, Código**, y la dirección física del servicio (Avda. General Velásquez No. 1775, Arica) según lo indicado en las bases y en el remitente la identificación del/la postulante, solamente con sus **APELLIDOS** a objeto de ser registrada su postulación en el plazo indicado.

Los/as personas que postulen a más de un cargo deberán separar el **(Sobre)** en sobres contenedores diferentes, uno por cada cargo postulado.

Por otro lado las personas de otras ciudades de residencia, deberán enviar los antecedentes en sobre separado y con toda la documentación requerida para cada uno de los cargos.

Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se recibirán nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes adicionales.

Todos los antecedentes, se entenderán recepcionados a la fecha en que sean recibidos físicamente en la Oficina de Partes del Gobierno Regional.

Los/as postulantes que resulten seleccionados deberán acreditar con documentos originales en el Departamento de Recursos Humanos los antecedentes proporcionados en fotocopia, en el momento de aceptar el cargo.

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 todos los postulantes que se presenten en este curso.

VI.- PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los/as postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, generales y específicos (si los hubiera) señalados previamente.

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

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se indican en la tabla siguiente:
(Los subfactores, criterios y puntajes señalados en esta tabla son solo referenciales)

6.1 Etapas del Proceso

6.1.1- Factor "Estudios y cursos de formación Educacional y de Capacitación" Ponderación 35%

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

1) Subfactor: Formación Educacional

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

Criterio	Puntaje
Título profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo	15
Otros títulos profesionales	10
Otros estudios	0

II) Subfactor: Estudios de Especialización

Se evaluarán los estudios que se relacionen directamente con las áreas de desempeño del cargo, los de otras áreas y Otros estudios.

Los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla, considerándose solamente la categoría más alta (no son sumatorias)

Criterio	Puntaje
Estudios Relacionados directamente con las áreas de desempeño del cargo.	10
Estudios Relacionados con otras áreas de desempeño del cargo.	7
Otros estudios	0

III) Subfactor: Capacitación

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante el periodo comprendido desde el año 2007 a la fecha.

Criterio	Puntaje
Poseer 50 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el perfil del cargo	10
Poseer entre 20 a 49 horas en capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el perfil del cargo.	7
Poseer menos de 20 horas de capacitación relacionada con el perfil del cargo	0

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa I es de 24 puntos.

Esta fase considera evaluar para cada uno de los postulantes a los cargos señalados, la presencia y consistencia de los requisitos legales de ingreso a la Administración Pública indicados anteriormente y los requisitos profesionales específicos exigidos para el cumplimiento de cada cargo y de las funciones asociadas. Esta evaluación se realizará para todos los postulantes, quienes obtengan el puntaje mínimo requerido de acuerdo al cargo al que postulan, y que pasarán a la etapa II, informándoseles a los interesados, telefónicamente y o al correo electrónico que hayan señalado en su currículum.

6.1.2.- Factor "Experiencia laboral" Ponderación 25 %

- I) Subfactor: "Experiencia Laboral en funciones similares"
Comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral en el área de desempeño del cargo concursado. Para el cálculo de este subfactor se aplicará el siguiente puntaje:

Criterio	Puntaje
Experiencia laboral de 3 o más años en funciones similares	25
Experiencia laboral entre 2 y menos de 3 años en funciones similares	20
Experiencia laboral de menos de 2 años en funciones similares	10

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa II es de 10 puntos.

Esta fase considera evaluar para cada uno de los postulantes a los cargos señalados, la experiencia laboral requerida en las bases de este concurso. Esta evaluación se realizará para todos los postulantes, quienes obtengan el puntaje mínimo requerido de acuerdo al cargo al que postulan, y que pasarán a la etapa III, informándoseles a los interesados telefónicamente y o al correo electrónico que hayan señalado en su currículum.

6.1.3.- Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función" Ponderación 20%.

Esta fase a cada uno de los/las postulantes a los cargos señalados estará orientada a evaluar el área social interpersonal, emocional, conductual y laboral requeridas para el desempeño en el cargo al cual postula. Esta etapa del proceso será realizada por un Profesional o Consultora Externa de acuerdo a la aplicación de test psicométricos y proyectivos a cada uno de los/las postulantes que pasen la etapa II del proceso de selección. El Profesional o Consultora externa elaborará un informe de cada uno de los postulantes, indicando expresamente quienes cumplen con la evaluación para el desempeño del cargo, de acuerdo a la pauta establecida en la tabla de factores y subfactores por el Comité de Selección. El test y la entrevista se realizarán a aquellos/as postulantes que hayan superado la etapa II de este proceso de evaluación, los días 13 y 14 de Agosto de 2012. El lugar y el horario se informarán oportunamente vía correo electrónico o por teléfono.

De acuerdo al Informe emitido, se asignarán los siguientes puntajes:

Entrevista y test de apreciación lo define como recomendable para el cargo.	20 puntos
Entrevista y test de apreciación lo define como recomendable con reservas para el cargo:	15 puntos
Entrevista y test de apreciación lo define como no recomendable para el cargo.	0 puntos

El puntaje mínimo de aprobación de la Etapa III es de 15 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la etapa III, pasarán a la etapa IV de este proceso de evaluación, lo que será informado a los postulantes vía telefónica o y/o correo electrónico, que haya sido consignado en su currículum.

6.1.4.- Factor "Apreciación Global del candidato Ponderación 20%".

l) Subfactor: Entrevista de evaluación de aptitudes directivas.

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por una comisión designada por el Comité de Selección, a los/as postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil del cargo.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección (o la Comisión designada para estos efectos) que participe en las entrevistas calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

PUNTAJE: Nota promedio obtenida por el candidato * 20 puntos

7.0 (nota máxima factible)

Tabla de clasificación de puntajes

Equivalente a 20	puntos	Posee las competencias requeridas para el cargo.
Equivalente a 15	puntos	Posee mínimas competencias requeridas para el cargo.
Equivalente a 0	puntos	No poseen competencias requeridas para el cargo.

Las entrevistas que realizará la Comisión, se desarrollarán los días 16 y 17 de Agosto de 2012, el lugar y el horario se informarán oportunamente a los postulantes, vía telefónica o y/o correo electrónico, que haya sido consignado en su currículum.

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 15 puntos.

Concluidas las correspondientes fases de evaluación señaladas: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral, Evaluación Psicolaboral y Entrevista de Selección por competencias de los/las postulantes, se procederá de la siguiente forma:

Los tres puntajes acumulados más altos obtenidos por los postulantes, pasarán a conformar las respectivas ternas de cada cargo, para cada caso, la Autoridad Superior del Gobierno Regional de Arica y Parinacota procederá a resolver el nombramiento. El Intendente Regional de Arica y Parinacota, finalmente, resuelto el nombramiento, autorizará la publicación en la página Web del Gobierno Regional, la nómina de los/las postulantes seleccionados/as para ser nombrados en los respectivos cargos del presente llamado a concurso.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán por el Gobierno Regional de Arica y Parinacota, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa. Con todo, se garantiza la debida reserva de identidad de los participantes.

Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

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

6.2) Cronograma del Proceso de Selección

Etapas	Fechas	Responsables Gobierno Regional de Arica y Parinacota
Publicación - Convocatoria: Diario Oficial - Página Web Gobierno Regional de Arica y Parinacota www.gorearicayparinacota.cl ,	17 de Julio de 2012. 17 de Julio de 2012.	Departamento de Recursos Humanos Comité de Selección
Recepción y Registro de Antecedentes	27 de Julio al 08 de Agosto de 2012	Oficina de Partes
Evaluación Curricular, Estudios-Capacitación y Experiencia Laboral.	09 al 10 de Agosto de 2012	Comité de Selección
Evaluación Psicolaboral	13 y 14 de Agosto de 2012.	Profesional o Consultora Externa
Entrevista de selección por competencia	16 y 17 de Agosto de 2012.	Comité de Selección.
Confección de propuesta de candidatos e Informe Final del Proceso.	21 de Agosto de 2012.	Comité de Selección
Finalización de proceso.	22 de Agosto de 2012.	Comité de Selección
Notificación a los postulantes seleccionados	23 de Agosto de 2012	Intendente de la Región de Arica y Parinacota
Resolución de Nombramiento	A contar de la fecha de aceptación dentro de los 5 días siguientes desde el 24 de Agosto de 2012.	Departamento de Recursos Humanos e Intendente de la Región de Arica y Parinacota
Publicación en web de nómina de nombramientos	03 de Septiembre del 2012.	Departamento de Recursos Humanos
Inicio de Funciones	A contar de la fecha de aceptación del cargo.	

Con todo, los/las postulantes aceptan las eventuales modificaciones del cronograma informado que puedan acontecerse por causas fortuitas o de fuerza mayor que puedan afectar al Gobierno Regional de Arica y Parinacota, cuyo mérito y situación no altere la igualdad de oportunidades de los postulantes ante el proceso y beneficie el correcto desarrollo de la selección de profesionales.

Dichas modificaciones deberán ser comunicadas en forma oportuna, por los mecanismos de información establecidos, de forma preferente, en la página web del Gobierno Regional de Arica y Parinacota www.gorearicayparinacota.cl, o mediante el correo electrónico declarado y autorizado para el proceso por cada participante, en el que cada uno se hace responsable de revisar y acceder en forma oportuna y adecuada.

En la medida que concluyan las etapas del proceso de selección definidas, el Departamento de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Arica y Parinacota notificará, mediante correo electrónico, a todos aquellos postulantes que No continúan en el mismo.

A continuación se indican los factores y subfactores que se evaluarán con su correspondiente descripción y ponderación:

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	<u>PUNTAJE</u> <u>E</u>	PUNTAJE MAXIMO FACTOR	PUNTAJE MINIMO DE APROBACION

						ETAPA
I	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional	Título Profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo.	15	35	24
			Otros Profesionales	10		
			Otros Estudios	0		
		Estudios de Especialización	Estudios Relacionados directamente con las áreas de desempeño del cargo.	10		
			Estudios Relacionados con otras áreas de desempeño del cargo.	7		
			Otros estudios	0		
		Capacitación	Poseer 50 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el perfil del cargo	10		
			Poseer entre 20 a 49 horas en capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el perfil del cargo.	7		
			Poseer menos de 20 horas de capacitación relacionada con el perfil del cargo	0		
		II	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en funciones similares		
Experiencia laboral entre 2 y menos de 3 años en funciones similares	20					
Experiencia laboral de menos de 2 años en funciones similares	10					
III	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Adecuación psicológica para el cargo.	Entrevista y test de apreciación lo define como recomendable para el cargo.	20	20	15
			Entrevista y test de apreciación lo define como recomendable con reservas para el cargo.	15		

			Entrevista y test de apreciación lo define como no recomendable para el cargo.	0		
IV	Apreciación Global del candidato.	Entrevista de Evaluación de Aptitudes Directivas	Promedio de evaluación de la comisión entrevistadora.	0-20	20	15
PUNTAJE TOTAL					100	
PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO IDONEO						54

VII.- ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

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

VIII.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

El puntaje final de los postulantes corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada factor de selección. Los puntajes finales se calcularán sólo respecto de aquellos postulantes que hubieren obtenido, además, los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá alcanzar al menos el puntaje mínimo de aprobación de cada una de las etapas, así como el **puntaje mínimo total de 54 puntos**. El postulante que no reúna los puntajes anteriormente descritos será excluido del concurso.

A falta de postulantes idóneos una vez resuelto el concurso, se deberá llamar a concurso público.

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

IX.- PROPUESTA DE NÓMINA

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección propondrá al Sr. Intendente, los nombres de a lo menos tres (3), pero no más de cinco (5) candidatos de Planta del Servicio, que hubiesen obtenido los mejores puntajes. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos/as de planta idóneos para una terna, ésta se completará con los/as contratados y con los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

En el evento de producirse empate por puntaje, el criterio de desempate será: Primero, el mayor puntaje obtenido en la etapa III; y Segundo, el mayor puntaje obtenido en la sumatoria de los puntajes obtenidos en las etapas I y II.

La nómina de candidatos será propuesta al Intendente, a objeto de que seleccione a una de las personas propuestas.

X.- CIERRE DEL PROCESO, NOMBRAMIENTO Y NOTIFICACIÓN

El Concurso se resolverá aproximadamente el día 22 de Agosto de 2012.

El Intendente seleccionará a una de las personas propuestas por el Comité de Selección, y lo notificará personalmente o por carta certificada. La notificación por carta certificada se efectuara dentro de los 30 días siguientes al término del Concurso. La notificación por carta certificada se dirigirá al domicilio del seleccionado a la dirección consultada telefónicamente o vía correo electrónico, entendiéndose recibida al tercer día de enviada.

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

XI- ENTREGA DE RESULTADOS

El Intendente, a través de la Oficina de Personal o de quien cumpla sus funciones, comunicará a los concursantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión, a través de correo electrónico y eventualmente a través de su página web www.gorearicayparinacota.cl

El Departamento de Recursos Humanos, enviará a todas las dependencias del Servicio un informe general del proceso para su publicación y difusión.

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República en los términos establecidos en el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, fijado por el D.F.L. 29, del 16 de junio de 2004.

Comité de Selección

Gobierno Regional de Arica y Parinacota

**ANEXO 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

IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN

* (Indicar la postulación en orden decreciente de preferencia, comenzando por la de mayor interés hasta terminar con la de menor interés)

PLANTA	GRADO	CÓDIGO

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 Servicio Nacional.

Firma

Fecha: _____

**ANEXO 2
CURRÍCULO VITAE**

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

Apellido Paterno	Apellido Materno
TELEFONO PARTICULAR	TELEFONO MOVIL
Correo Electrónico Autorizado	

IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) CARGO(S) A QUE POSTULA

PLANTA	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/OTROS	
DESDE (mm,aaaa)	HASTA(mm, aaaa)

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

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

--	--	--

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

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

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

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

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

CARGO

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

**ANEXO 3
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

Nombres

Apellidos

RUN

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 e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos 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.

Para Constancia

FIRMA

Fecha: _____

5. Téngase presente, que conforme a lo previsto y establecido en el artículo 48° del D.S. 69/2004 de Hacienda, el Comité de Selección, estará encargado de la preparación y realización del concurso.
6. Procédase a dar la más amplia difusión a las bases aprobadas por la presente Resolución Exenta.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y TRANSCRÍBASE


JOSÉ MIGUEL DURANA SEMIR
INTENDENTE
GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA


CGM/fbz
Distribución

- Dirección
- Departamento Jurídico
- Depto. Recursos Humanos
- Subdirección Administrativa
- Oficina de Partes