



ARICA Y PARINACOTA  
GOBIERNO REGIONAL

## **BASES CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA PROFESIONAL SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA**

El fortalecimiento de la gestión estratégica institucional del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, en el contexto del proceso de instalación de competencias y facultades en el ámbito de la planificación y el desarrollo regional, **requiere de la incorporación de Profesionales para planificación regional y ejecución presupuestaria del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (F.N.D.R.)**, en concordancia con la visión, misión y objetivos estratégicos organizacionales.

En ese contexto, el Gobierno Regional de Arica y Parinacota llama a participar en el presente **Concurso Público de Ingreso** para proveer cargos de:

- Profesionales
  - Profesional Grado 6° E.U.R.
  - Profesional Grado 9° E.U.R.
  - Profesional Grado 7° E.U.R.
  - Profesional Grado 10° E.U.R.

Para desempeñarse en el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota. El Gobierno Regional de Arica y Parinacota está sujeto al siguiente marco normativo:

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado</li><li>- Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional de Gobierno y Administración Regional, texto refundido, coordinado y sistematizado por DFL N° 1-19.175, de 2006</li><li>- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, texto refundido, coordinado y sistematizado por DFL N° 29, de 2004</li><li>- Ley N° 19.653, de Probidad Administrativa</li><li>- Ley N° 19.882, sobre Nuevo Trato Laboral</li><li>- Ley N° 19.379, de Plantas de los Gobiernos Regionales</li><li>- Decreto Supremo N° 69, de 2004, Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo</li><li>- Instructivo Presidencial N° 2/2006, Código de Buenas Prácticas Laborales</li><li>- Ley No. 20.175, Crea la XV Región de Arica y Parinacota y la Provincia del Tamarugal en la Región de Tarapacá.</li></ul> |
|--|

El presente documento denominado **Bases Concurso Público de Ingreso** comprende las orientaciones generales y específicas que regularán el presente llamado para seleccionar los cargos que se señalan en el punto II de estas bases.

### **I - ANTECEDENTES DEL GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA**

Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y Ley No. 20.175 que crea la XV Región de Arica y Parinacota y la Provincia del Tamarugal en la Región de Tarapacá.

a) Naturaleza y Objetivos del Gobierno Regional:

Artículo 13º: La administración superior de cada región del país estará radicada en un Gobierno Regional, que tendrá por objeto el desarrollo social, cultural y económico de ella. Para el ejercicio de sus funciones los Gobiernos Regionales gozarán de personalidad jurídica de derecho público, tendrán patrimonio propio y estarán investidos de las atribuciones que les confiere la ley.



ARICA Y PARINACOTA  
GOBIERNO REGIONAL

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

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

b) Funciones y Atribuciones del Gobierno Regional:

Artículo 16: Serán funciones generales del Gobierno Regional:

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

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

Decidir la destinación a proyectos específicos de los recursos de los programas de inversión sectorial de asignación regional, que contemple anualmente la Ley de Presupuestos de la Nación;

Dictar normas de carácter general para regular las materias de su competencia, con sujeción a las disposiciones legales y a los decretos supremos reglamentarios, las que estarán sujetas al trámite de toma de razón por parte de la Contraloría General de la República y se publicarán en el Diario Oficial;

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

Adoptar las medidas necesarias para enfrentar situaciones de emergencia o catástrofe, en conformidad a la ley, y desarrollar programas de prevención y protección ante situaciones de desastre, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades nacionales competentes;

Participar en acciones de cooperación internacional en la región, dentro de los marcos establecidos por los tratados y convenios que el Gobierno de Chile celebre al efecto y en conformidad a los procedimientos regulados en la legislación respectiva;

Ejercer las competencias que le sean transferidas de conformidad con lo dispuesto en el artículo sexagésimo séptimo de la Ley N° 19.175;

Mantener relación permanente con el Gobierno Nacional y sus distintos organismos, a fin de armonizar el ejercicio de sus respectivas funciones, y Construir, reponer, conservar y administrar en las áreas urbanas las obras de pavimentación de aceras y calzadas, con cargo a los fondos que al efecto le asigne la Ley de Presupuestos. Para el cumplimiento de esta función, el Gobierno Regional podrá celebrar convenios con las Municipalidades y con otros organismos del Estado, a fin de contar con el respaldo técnico necesario.

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



ARICA Y PARINACOTA  
GOBIERNO REGIONAL

#### **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.

**El Gobierno Regional de Arica y Parinacota llama a concurso público para proveer los cargos que se indican, en las condiciones que se detallan, de acuerdo a lo establecido en el D.F.L. No 29 del 16.06.2004, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y DS N° 69, del Ministerio de Hacienda sobre Reglamento de Concursos.**

## **II.- CARGOS A PROVEER**

Los cargos actualmente vacantes, destinados a proveerse, son los siguientes:

Cargo	<b>Profesional Área de Gestión Institucional</b>
Código	P-01
Grado	6° EUR
Vacante	1
Planta	Profesional
Lugar de desempeño	Gobierno Regional de Arica y Parinacota
Clientes Internos	Intendente Regional, División de Planificación, División Análisis y Control, División de Administración y Finanzas, Departamentos y Unidades del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, Asociación de Funcionarios.
Clientes externos	Subdere, Dipres, Contraloría Regional, Dirección Nacional del Servicio Civil, Universidades, Chile Calidad.
Objetivo del Cargo	Tendrá como objetivo principal coordinar, controlar y gestionar compromisos institucionales que promuevan el fortalecimiento de la gestión, el desarrollo de sistemas de acreditación, mejoramiento institucional y colectivo del Servicio.
Funciones asociadas al cargo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinar los Programas de Mejoramiento Institucional y sus Sistemas, sus metas y compromisos institucionales.</li><li>• Controlar y gestionar el cumplimiento de los compromisos institucionales en áreas como Capacitación; Higiene- seguridad y mejoramiento de ambientes de trabajo, evaluación de desempeño, Gobierno electrónico y tecnologías de la información, acceso a la información pública, sistema de seguridad de la información, descentralización, planificación y control de gestión, compras y contrataciones del sector público, administración financiero contable y aplicación del enfoque de género en el Servicio.</li><li>• Coordinar los compromisos institucionales que busquen el fortalecimiento de la gestión del Servicio, el desarrollo de sistemas de acreditación e incentivos- Chile Calidad.</li><li>• Participar de iniciativas que proporcionen un enfoque de mejoramiento continuo</li></ul>



	<p>y de excelencia a la gestión institucional del gobierno regional, permitiendo así que la institución pueda evaluar su desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisar y controlar el cumplimiento de los plazos e hitos del proceso de Convenio de Desempeño Colectivo.</li> <li>• Otras funciones que se le encomienden.</li> </ul>
--	--

<b>Cargo</b>	<b>Profesional Área de Gestión Institucional</b>
<b>Código</b>	P-02
<b>Grado</b>	9º E.U.R.
<b>Vacante</b>	1
<b>Planta</b>	Profesional
<b>Lugar de desempeño</b>	Gobierno Regional de Arica y Parinacota.
<b>Clientes Internos</b>	Jefe de Gabinete, con quien se coordina la agenda de Intendente y temas relevantes en que se debe proveer información específica al Intendente. Jefes División, con quien se mantiene una relación cordial y correcta para la recopilación de información.
<b>Clientes externos</b>	Directores de Diarios, Radios y medios de comunicación, periodistas de medios de comunicación, periodistas de Servicios públicos locales, regionales y nacionales, se establecen canales directos en la recopilación y entrega de información relevante del quehacer del Gobierno Regional.
<b>Objetivo del Cargo</b>	Cooperar con la Gestión Institucional, enfocado principalmente en las Relaciones Internacionales, proyectos de cooperación Internacional, programas de fomento, entre otros, además de coordinar el contenido, la forma y oportunidad en que se entrega la información hacia la comunidad, tanto desde el punto de vista de las relaciones públicas, como de las comunicaciones.
<b>Funciones asociadas al cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar plan de promoción de las Relaciones Internacionales.</li> <li>• Elaborar y proponer un plan de relaciones públicas que tienda a crear y mantener una imagen corporativa del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, tanto internamente como ante la comunidad.</li> <li>• Elaborar y proponer un plan de comunicaciones del Gobierno regional de Arica y Parinacota, que tienda a dar presencia a éste y a mantener oportunamente informada a la comunidad de la labor regional.</li> <li>• Elaborar proyectos comunicacionales para conseguir financiamiento para el Departamento de Comunicaciones en el CAR de la SUBDERE.</li> <li>• Elaborar términos de referencia para licitar proyectos y/o productos comunicacionales.</li> <li>• Elaborar y coordinar agenda semanal de entrevista de las autoridades regionales en los medios de comunicación radiales contratados por el Gobierno Regional.</li> <li>• Dirigir y coordinar al personal a su cargo para cubrir las actividades en que participa el Intendente Regional.</li> <li>• Coordinación diaria con los corresponsales, periodistas y comunicacionales de los medios de comunicaciones locales, regionales, nacionales e internacionales.</li> <li>• Atención a los requerimientos informativos de los medios de comunicación para una mejor difusión de la gestión del Gobierno Regional que redunde en una mejor información a los ciudadanos y en consolidar la imagen gubernamental.</li> <li>• Atención a los requerimientos informativos de los periodistas y encargados de comunicaciones de la Presidencia, de los Ministerios, Secretarios Regionales Ministeriales, Consejo Regional, Directores Regionales y periodistas de Servicios Públicos.</li> <li>• Organización y supervisión de las conferencias de prensa que invita la autoridad.</li> <li>• Elaboración de dossiers de prensa, minutas, notas informativas, comunicados de prensa, guiones televisivos, guiones radiales, etc.</li> <li>• Elaboración de suplementos y boletines institucionales.</li> <li>• Elaboración de guiones par spot televisivos.</li> <li>• Elaboración de los contenidos comunicativos para la página web del Gobierno</li> </ul>



	<p>Regional en colaboración con el departamento de Informática.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del resumen de prensa diario así como la creación, desarrollo y puesta al día permanente de un Banco de Datos basado en informaciones recogidas por los medios de comunicación escrita.</li> <li>• Organización de las actividades recreativas y de celebración internas para el personal de la Institución.</li> <li>• Elaborar Plan Anual de Comunicación del Gobierno Regional de Arica y Parinacota.</li> </ul>
--	--

<b>Cargo</b>	<b>Profesional Área de Desarrollo de las Personas</b>
<b>Código</b>	P-03
<b>Grado</b>	7º E.U.R.
<b>Vacante</b>	1
<b>Planta</b>	Profesional
<b>Lugar de desempeño</b>	Gobierno Regional de Arica y Parinacota
<b>Clientes Internos</b>	<p>Funcionarios y personal contratado a Honorarios Suma Alzada, a quienes asesora de manera permanente en los deberes y derechos que establece el estatuto administrativo o los establecidos en los contratos, informa de los antecedentes que deben adjuntar para su nombramiento o forma de contrato.</p> <p>Encargado de equipo del Convenio de desempeño colectivo: con quienes coordina la elaboración y cumplimiento de metas del Convenio de Desempeño Colectivo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota.</p> <p>Comité Bipartito de Capacitación, con quienes se realizan en forma coordinada las actividades planificadas y se presenta la propuesta del Plan de Capacitación Anual.</p>
<b>Clientes externos</b>	<p>Servicio Civil: contraparte técnica del área de mejoramiento del área de Recursos Humanos.</p> <p>Auditoría del Ministerio del Interior, organismo encargado de la revisión y validación del Convenio de Desempeño Colectivo.</p> <p>Contraloría Regional de Arica y Parinacota, relación en el envío de informe y resoluciones para Toma de Razón y Registro, recopilación de jurisprudencia y antecedentes de interpretación de derecho administrativo.</p>
<b>Objetivo del Cargo</b>	Colaborar en el Departamento de Administración y Recursos Humanos en materias de administración, personal y coordinar cumplimiento de metas de gestión.
<b>Funciones asociadas al cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar los instrumentos técnicos que permitan detectar los requerimientos en materia de reclutamiento, selección y capacitación del personal.</li> <li>• Realizar la propuesta de la Política de Recursos Humanos en el Gobierno Regional del Arica y Parinacota.</li> <li>• Mantener actualizado el registro que contenga la documentación personal de los funcionarios activos y pasivos del Servicio.</li> <li>• Elaborar Resoluciones de contratación del personal de acuerdo a las instrucciones impartidas por la jefatura.</li> <li>• Colaborar con la formación del Comité Paritario de Higiene.</li> <li>• Conformar parte del Comité de Capacitación realizando una propuesta de Plan Anual de Capacitación.</li> <li>• Contribuir al logro de los objetivos del Programa de Mejoramiento de Gestión, vinculadas al área de Recursos Humanos.</li> <li>• Participar en la Coordinación de las actividades de los sistemas de PMG comprometidos por el Servicio.</li> <li>• Gestionar en cada una de sus etapas el Convenio de Desempeño Colectivo.</li> <li>• Otras funciones que se le encomienden.</li> </ul>

<b>Cargo</b>	<b>Profesional Área de Ordenamiento Territorial</b>
<b>Código</b>	P-04
<b>Grado</b>	10º E.U.R.
<b>Vacante</b>	1
<b>Planta</b>	Profesional
<b>Lugar de desempeño</b>	Departamento de Planificación Y Ordenamiento Territorial de Gobierno Regional de Arica y Parinacota.
<b>Clientes Internos</b>	Dpto. de planificación, Dpto. de desarrollo económico y social, Dpto. de inversiones
<b>Clientes externos</b>	La institucionalidad pública, entes privados, universidades y la comunidad en general, promoviendo la participación en las esferas e instancias que se promueven, para el aporte de los entes relevantes en el quehacer de la Región.
<b>Objetivo del Cargo</b>	Elaborar, apoyar y proponer el Plan de Ordenamiento Territorial regional y costero



	que permita una intervención sustentable, eficiente y racional del territorio regional, de manera de generar condiciones favorables para la inversión pública y privada y determinar los usos que permiten el desarrollo armónico de la Región.
Funciones asociadas al cargo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicar enfoque territorial a la planificación tradicional, prospectiva y estratégica</li><li>• Coordinación de actores regionales con intervención en el territorio</li><li>• Levantamiento de información primaria y secundaria para los procesos de ordenamiento territorial</li><li>• Sistematización y análisis territorial de la información para lograr diagnósticos territoriales acordes a la realidad</li><li>• Radica la Secretaría Técnica de la Comisión Regional de Borde Costero (CRUBC).</li><li>• Elaborar y formular una política regional de Uso de Borde Costero.</li><li>• Asesorar y apoyar técnicamente y administrativamente las funciones de la CRUBC.</li><li>• Aplicar metodologías adecuadas para establecer la macro y Micro Zonificación de Borde Costero.</li><li>• Aplicar metodologías adecuadas para establecer el plan regional de ordenamiento territorial</li><li>• Radica el Sistema de Gestión Territorial</li></ul>

### **III – SISTEMA DE REMUNERACIONES**

El sistema de remuneraciones de los cargos a proveer por el Gobierno Regional de Arica y Parinacota, se regirá y corresponderá a lo definido en la Escala Única de Remuneraciones (E.U.R.) y en las asignaciones de Modernización correspondientes.

### **IV – REQUISITOS DE POSTULACION**

#### **4.1 Requisitos Generales de Postulación**

Los postulantes deberán cumplir, en presencia y consistencia, con los requisitos legales de ingreso a la Administración Pública establecidos en el artículo 12º de la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo), siendo necesario acreditar lo siguiente<sup>1</sup>:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente, acreditado mediante la presentación del certificado original válido para dichos fines emitido por la autoridad competente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Poseer el nivel educacional o título profesional que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) Cada postulante deberá acreditar mediante declaración jurada simple, cuyo documento que integrará su carpeta de postulación, lo siguiente:
  - e.1) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones (Ley N° 18.834)
  - e.2) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito (Ley N° 18.834).

<sup>1</sup> Asimismo, y sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 12º 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.





ARICA Y PARINACOTA  
GOBIERNO REGIONAL

- e.3) No tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el Gobierno Regional de Arica y Parinacota (Ley N° 19.653).
- e.4) No tener litigios pendientes con la institución de que se trata, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el Gobierno Regional de Arica y Parinacota a cuyo ingreso se postule (Ley N° 19.653).
- e.5) No poseer o tener la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive (Ley N° 19.653).

#### 4.2 Requisitos de Postulación

Para los cargos Profesionales, Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración, en su caso, otorgado por una universidad o instituto profesional del estado o reconocido por éste (Art.2° Ley N° 19.379).

#### 4.3 Aspectos a Considerar

En este proceso de selección, además, se considerarán aspectos para el desempeño de la función<sup>2</sup>, 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. **(Art. 18° del Estatuto Administrativo)**

#### 4.4 Perfiles de Cargos definidos en el proceso de Selección

##### 4.4.1.- Profesional Área de Gestión Institucional Grado 6 Código P-01

Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación	<b>Título Deseable:</b> Contador-Auditor y/o Público, Ingeniería Comercial, Administrador Público, Psicólogo, Sociólogo y otros relacionados. <b>Deseable Capacitación o Especialización</b> acreditada en: Gestión Pública, Derecho Administrativo, Auditoría, Gestión de Recursos Humanos, Sistemas de Gestión. Estatuto Administrativo, Ley No 18.575, Bases Generales de la Administración del estado, Ley No. 19.886 Compras y Contrataciones Públicas - Chile Compra, Ley No. 20.285 sobre Acceso a la Información Pública, Ley No. 19.880 Bases de Procedimiento Administrativos, Elaboración y Evaluación de Proyectos, Estatuto Administrativo. Contabilidad General de la Nación, Gestión Estratégica y Mantenimiento de Recursos Humanos, u otras materias análogas.
--	---

<sup>2</sup> Se deja expresa constancia que los requisitos señalados constituyen aspectos deseables para el desempeño de la función o de cada puesto de trabajo, pero no son requisitos adicionales excluyentes, sin embargo, de igual modo se deben acreditar cada uno de los aspectos señalados en el respectivo Currículum Vitae.



Experiencia Laboral	Deseable experiencia laboral acreditada de desempeño profesional. Comprende los años en que el/la postulante ha ejercido su profesión, desde la fecha de titulación a la fecha del llamado a concurso.
Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función	<p>Competencias para el desempeño del cargo:</p> <p><b>Técnicas</b>  El D.F.L. No 1-19.175, que fijó el Texto Refundido de la Ley Orgánica Constitucional Sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones.  Programa de Mejoramiento de la Gestión.  Estrategia Regional de desarrollo.  Ley No 20.314, del Ministerio de Hacienda que aprueba el Presupuesto para el Sector Público.  Ley No 18.575, Bases Generales de la Administración del estado.  Ley No. 19.886 Compras y Contrataciones Públicas  Ley No. 20.285 sobre Acceso a la Información Pública.  Ley No. 19.880 Bases de Procedimiento Administrativos  Conocimientos de planificación y desarrollo profesional.  D.F.L. No. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que Fija Texto refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley No. 18.834, sobre Estatuto Administrativo.  Código del Trabajo, Ley No. 19.553, Ley No. 19.882, Ley No. 20.005, Ley No. 20.212, Sistema de información para la Gestión Financiera del estado y otras relacionadas.  Decreto No. 69/2004 del Ministerio de Hacienda, Subsecretaría de Hacienda, Reglamento Sobre Concursos del Estatuto Administrativo  Ley No. 16.744 Sobre accidentes y enfermedades laborales.  Manejo de Tics. (Manejo en procesadores de texto, Internet, entre otros)</p> <p><b>Interpersonales</b>  Comunicación efectiva tanto oral como escrita.  Manejo del Clima Laboral  Liderazgo, Proactividad.  Capacidad de coordinar y conducir acciones de trabajo.  Capacidad de Trabajo en Equipo.  Capacidad De Trabajo Bajo Presión</p> <p><b>Transversales</b>  Compromiso con la institución y el equipo.  Logro de Resultados  Responsabilidad.  Probidad Funcionaria  Compatibilidad Motivacional</p>

#### 4.4.2.- Perfil Profesional Área de Gestión Institucional Grado 9 Código P-01

Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación	<p><b>Título Profesional deseable:</b> Periodista, Comunicador Audiovisual, Publicista, Ingeniero Comercial, Administrador público, Trabajador Social y Sociólogo.</p> <p><b>Deseable Capacitación o Especialización</b> acreditada en:  Comunicación, Periodismo, otras materias análogas.</p>
Experiencia Laboral	Deseable experiencia laboral acreditada de desempeño profesional. Comprende los años en que el/la postulante ha ejercido su profesión, desde la fecha de titulación a la fecha del llamado a concurso.
Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función	<p>Competencias para el desempeño del cargo:</p> <p><b>Técnicos</b>  Marketing y Publicidad.  Diseño Gráfico.  Ceremonial y Protocolo  Manejo Avanzado de Tics.  Ley No. 19.175, que fijó Texto refundido de la Ley Orgánica Constitucional Sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones.  Ley No. 20.285 sobre Acceso a la información Pública.  Ley No. 19.880 Bases de Procedimientos Administrativos.  DFL No. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley no. 18.834, sobre Estatuto Administrativo.</p> <p><b>Interpersonales</b>  Logro de resultados</p>





	<p>Calidad en el trabajo Flexibilidad y Disponibilidad en el trabajo Equipo de trabajo Relaciones Interpersonales</p> <p><b><u>Transversales</u></b></p> <p>Iniciativa Probidad Funcionaria Compromiso con la institución y el equipo. Responsabilidad.</p>
--	---

#### 4.4.3.- Perfil Profesional Área de Desarrollo de las Personas Grado 7 Código P-02

Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación	<p><b>Título Deseable:</b> Psicólogo, Contador Auditor, Ingeniero Comercial, Trabajador Social, Sociólogo y otros afín.</p> <p><b>Deseable Capacitación o Especialización</b> acreditada en: Gestión en Recursos Humanos, Administración de Recursos Humanos, Contabilidad General de la Nación, Gestión de Organizaciones y Elaboración y Evaluación de Proyectos, u otras materias análogas.</p>
Experiencia Laboral	<p>Deseable experiencia laboral acreditada de desempeño profesional. Comprende los años en que el/la postulante ha ejercido su profesión, desde la fecha de titulación a la fecha del llamado a concurso.</p>
Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función	<p>Competencias para el desempeño del cargo:</p> <p><b><u>Técnicas</u></b> 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. Ley No. 18.575, Bases Generales de la Administración del estado. Ley No. 20.285 sobre Acceso a la información pública. Ley No. 19.880 Bases de Procedimientos Administrativos. D.F.L No. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija Texto refundido, Coordinado y Sistematizado de la ley No. 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Código del Trabajo, Ley No. 19.553, Ley No, 20.005, Ley 20.212 y otras relacionadas. Gestión Pública. Conocimiento de informática a nivel usuarios (Word, Excel, Internet, Email, Outlook, etc) D.S No. 69 Reglamento sobre concursos del estatuto administrativo. Ley No. 16.744 Establece Normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales. Convención de desempeño colectivo. Formulación y elaboración de indicadores Gestión en Recursos Humanos Manejo de Tics.</p> <p><b><u>Interpersonales</u></b> Logro de Resultados Calidad en el trabajo Manejo de clima Laboral Iniciativa Capacidad de Trabajo en Equipo. Relaciones Interpersonales</p> <p><b><u>Transversales</u></b> Compromiso con la institución y el equipo. Probidad Funcionaria. Disponibilidad y flexibilidad en el trabajo. Compatibilidad Motivacional</p>



#### 4.4.4.- Perfil Profesional Área de Ordenamiento Territorial Grado 10 Código P-04

Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación	<p><b>Título Profesional deseable:</b> Arquitecto, Antropólogo, Geógrafo, Trabajador Social, Planificador Social, Sociólogo u otras carreras a fin.</p> <p><b>Deseable Capacitación o Especialización</b> acreditada en: Gestión Pública, Estatuto Administrativo, preparación y Evaluación de proyectos, plan de ordenamiento territorial u otras materias análogas.</p>
Experiencia Laboral	Deseable experiencia laboral acreditada de desempeño profesional. Comprende los años en que el/la postulante ha ejercido su profesión, desde la fecha de titulación a la fecha del llamado a concurso.
Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función	<p>Competencias para el desempeño del cargo:</p> <p><b>Técnicos</b></p> <p>D.F.L. No 1-19.175, que fijó el Texto Refundido de la Ley Orgánica Constitucional Sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones. Ley No 20.314, del Ministerio de Hacienda que aprueba el Presupuesto para el Sector Público 2009. Ley No 18.575, Bases Generales de la Administración del Estado. Ley No. 20.285 sobre Acceso a la Información Pública. Ley No. 19.880 Bases de Procedimiento Administrativos Ley de Bases del Medio Ambiente y Código de Agua. Ley de Pesca y Acuicultura Reglamento de Concesiones Marítimas Política Nacional de Uso del Borde Costero Manejo y dominio de Sistema de Información geográfica ARGIS 9.2 y procesamiento de imágenes satelitales, para la construcción de información georeferenciada. Manejo de Plotters y GPS. Conocimiento de normas y reglamentos ambientales y marinas. Conocimiento de conceptos teóricos en planificación estratégica - prospectiva y en Ordenamiento Territorial</p> <p><b>Interpersonales</b></p> <p>Logro de resultados Calidad en el trabajo Flexibilidad y Disponibilidad en el trabajo Equipo de trabajo Relaciones Interpersonales</p> <p><b>Transversales</b></p> <p>Iniciativa Probidad Funcionaria Compromiso con la institución y el equipo. Responsabilidad.</p>

## V - ANTECEDENTES GENERALES DE POSTULACIÓN

### 5.1.- COMITÉ DE SELECCIÓN

Le corresponderá supervisar la convocatoria del presente llamado a Concurso Público, la confección de las Bases Concursables, la supervisión de los Procesos de Postulación, Evaluación y Selección de los/las mejores postulantes; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad. Asimismo deberá conformar las nóminas de postulantes propuestos para cada uno de los cargos que se presentará al Intendente Regional, autoridad facultada para realizar los nombramientos y elaborarán el informe final del proceso.



## 5.2.- PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

### 5.2.1.- Fecha y lugar de retiro de bases

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](http://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.

### 5.2.2.- 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:

#### **Contenido de Sobre**

- a) Formulario de Postulación. (Ver anexo 1)
- b) Currículum vitae resumido (Ciego, sin nombres, sólo apellidos). (Ver anexo 2)
- c) Currículum Vitae Extendido (Currículum Normal, sin nombre con solo los apellidos del postulante, tampoco se debe incluir, foto Rut, dirección, sexo, estado civil).
- d) Fotocopia (ambos lados) simple de Cedula Nacional de Identidad.
- e) Certificado de título profesional. (Fotocopia Legalizada Notarialmente). En el caso de que una persona postule a más de un cargo, bastará solo que presente el original de dicho certificado en la postulación del más alto grado, dejando fotocopias simples en las demás postulaciones, pero debe señalar en cada una de las fotocopias que la copia legalizada se encuentra en una postulación distinta a ella (Señalando cargo). Los estudios de Especialización, Títulos o Capacitación según corresponda a los requisitos del cargo al que postula, deberán ser acreditados presentando el certificado de título mediante Fotocopia simple.
- f) Certificados que acrediten experiencia laboral de acuerdo a lo señalado en las bases (Fotocopia simple).
- g) Certificado **Original** de Situación Militar al día, si procediere. (Dirección General de Movilización Nacional).
- h) Declaración Jurada Simple que acredite lo señalado en el Artículo 12, letra c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 de la Ley No 18.575. (Ver anexo 3)

- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones (Ley N° 18.834).
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito (Ley N° 18.834).
- No tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el Gobierno Regional de Arica y Parinacota (Ley N° 19.653).
- No tener litigios pendientes con la institución de que se trata, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el Gobierno Regional de Arica y Parinacota a cuyo ingreso se postule (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 Arica y Parinacota, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive (Ley N° 19.653).



ARICA Y PARINACOTA  
GOBIERNO REGIONAL

Los/las funcionario/as que desempeñen funciones en el Gobierno Regional de Arica y Parinacota, que deseen concursar deberán presentar todos los antecedentes señalados, en igualdad de condiciones con los/las demás postulantes.

**Aquella postulación que no acompañe alguno de los antecedentes individualizados anteriormente quedará fuera de bases, asimismo aquellos antecedentes mencionados en el Currículum, deberán ser acreditados para ser considerados en el concurso.**

**No se devolverán los antecedentes.**

### **5.2.3. Fecha y lugar de recepción de 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 sobre cerrado, el cual en su anverso deberá individualizarse en los siguientes términos:

Señores de la Oficina de Partes del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, Postulación a Concurso Público 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 presentar un sobre por cada cargo postulado.

Por otro lado las personas de otras ciudades de residencia, deberán enviar los antecedentes en sobres separados 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.

## **6.- PROCESO DE SELECCIÓN**

### **6.1 Etapas del Proceso**

#### **6.1.1- Revisión Curricular, Estudios y Capacitaciones de los postulantes**



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, pasarán a la etapa II, informándoseles a los interesados.

### Tabla de Puntajes

#### Tabla Formación Educativa

Título Profesional según lo indicado en el punto N° 4.4.1- 4.4.2-4.4.3-4.4.4-4.4.respectivamente.	10 puntos
Titulo otras profesiones	05 puntos

#### Tabla Capacitación y perfeccionamiento

Contar con 80 horas de capacitación, según lo indicado en el punto N° 4.4.1- 4.4.2 - 4.4.3 - 4.4.4, respectivamente.	15 puntos
Contar con 60 horas de capacitación, según lo indicado en el punto N° 4.4.1- 4.4.2 - 4.4.3 - 4.4.4, respectivamente.	10 puntos
Contar con 40 horas o menos de capacitación, según lo indicado en el punto N° 4.4.1- 4.4.2 - 4.4.3 - 4.4.4, respectivamente.	05 puntos

#### 6.1.2.- Revisión Curricular de experiencia laboral.

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. (Véase punto 6.3, tabla de factores y puntajes)

#### Tabla Experiencia Laboral

Experiencia Laboral acreditada superior o igual a 5 años, para cargos 4.4.1.4.4.2.4.4.3-4.4.4.	Equivalente a 20 puntos
Experiencia Laboral acreditada inferior a 5 años o igual a 3 años, para cargos 4.4.1.4.4.2.4.4.3-4.4.4.	Equivalente a 15 puntos
Experiencia Laboral acreditada inferior a 3 años, para cargos 4.4.1.4.4.2.4.4.3-4.4.4.	Equivalente a 10 puntos

#### Evaluación y Conocimientos Específicos para el cargo

Esta fase considera evaluar a los postulantes para los cargos de Profesionales del Gobierno Regional Arica y Parinacota los conocimientos específicos requeridos para el desempeño del cargo al cual postula, en los temas de conocimientos deseables de acuerdo al perfil de cada cargo. Esta prueba será preparada por el Comité de Selección y se le asignará una nota la cual irá en relación a los puntajes de evaluación en la tabla de subfactores, aquellos postulantes que obtengan el puntaje mínimo señalado en la Tabla pasarán a la etapa IV evaluación Psicolaboral. (Véase punto 6.3, tabla de factores y puntajes)

7.0 - 6.0	Equivalente a 15 puntos Posee los conocimientos técnicos para el cargo.
5.9 - 5.0	Equivalente a 10 puntos Posee medianos conocimientos técnicos para el cargo.



4.9 - 4.0	Equivalente a 05 puntos Posee mínimos conocimientos técnicos para el cargo.
3.9 - 1.0	Equivalente a 0 punto No posee conocimientos técnicos para el cargo.

#### 6.1.4.- Evaluación Psicológica.

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 III 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. (Véase punto 6.3, tabla de factores y puntajes)

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

7.0 - 6.0	Equivalente a 15 puntos sus habilidades son recomendables, para el cargo al cual está postulando.
5.9 - 4.0	Equivalente a 10 puntos sus habilidades son recomendables con observaciones, para el cargo al cual está postulando.
3.9 - 1.0	Equivalente a 05 puntos sus habilidades no son recomendables, para el cargo al cual está postulando.

#### 6.1.5.- Entrevista de Selección por Competencias (Evaluación de aptitudes).

Esta entrevista ésta orientada a evaluar las competencias laborales presentes en términos de fortalezas, potencialidades y debilidades, detectadas en el marco de una entrevista individual. Esta entrevista se realizará a todos los postulantes que hayan alcanzado esta etapa de los distintos cargos y se realizará por el Comité de Selección.

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 promediara la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el numero 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 \* 25 puntos

---

7.0 (nota máxima factible)

#### Tabla de clasificación de puntajes

7.0 - 6.0	Equivalente a 20 puntos	Posee las competencias requeridas para el cargo.
5.9 - 4.0	Equivalente a 10 puntos	Posee medianas competencias requeridas para el cargo.
3.9 - 1.0	Equivalente a 05 puntos	Posee mínimas competencias requeridas para el cargo.





Concluidas las correspondientes fases de evaluación señaladas: Evaluación Curricular, Experiencia Laboral, Evaluación Técnica de conocimientos específicos, 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 <a href="http://www.gorearicayparinacota.cl">www.gorearicayparinacota.cl</a>	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 y Conocimientos Específicos para el cargo	13 y 14 de Agosto de 2012.	Profesional o Consultora Externa
Evaluación Psicológica	16 y 17 de Agosto de 2012	Profesional o Consultora Externa
Entrevista de selección por competencia	20 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](http://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.

### 6.3) Tabla de Factores y Puntajes aplicados al proceso de Selección

#### 6.3.1) Tabla de Factores y Puntajes:

Código P-01, P-02, P-03, P-04						
ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MAXIMO FACTOR	PUNTAJE MINIMO DE APROBACIÓN
I. Revisión Curricular - estudios y capacitación	Estudios y Cursos de capacitación.	Formación Educacional	Título Profesional deseable según lo indicado en el punto N° 4.4.1-4.4.2-4.4.3-4.4.4-4.4.respectivamente.	10	25	10
			Título Profesional en otras Áreas	5		
		Capacitación y perfeccionamiento.	Contar con 80 horas de capacitación, según lo indicado en el punto N° 4.4.1- 4.4.2 - 4.4.3-4.4.4, respectivamente.	15		



			Contar con 60 horas de capacitación, según lo indicado en el punto N° 4.4.1- 4.4.2- 4.4.3 - 4.4.4, respectivamente.	10		
			Contar con 40 horas o menos de capacitación, según lo indicado en el punto N° 4.4.1- 4.4.2- 4.4.3 - 4.4.4, respectivamente.	5		
<b>II. Revisión Curricular de experiencia laboral.</b>	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral calificada	Experiencia laboral acreditada superior o igual a 5 años, para cargos.4.4.1.4.4.2. 4.4.3-4.4.4.	20	20	10
			Experiencia laboral acreditada inferior a 5 años, hasta 3 años, para cargos 4.4.1.4.4.2.4.4.3-4.4.4.	15		
			Experiencia laboral acreditada inferior a 3 años, para cargos 4.4.1.4.4.2.4.4.3-4.4.4.	10		
<b>III. Evaluación y Conocimientos Específicos para el cargo</b>	Conocimientos Específicos para el cargo.	Prueba de conocimientos específicos para el cargo a proveer.	Posee los conocimientos técnicos para el cargo a proveer	20	20	15
			Posee medianos conocimientos técnicos para el cargo.	15		
			Posee mínimos conocimientos técnicos para el cargo.	10		
			No posee los conocimientos técnicos para el cargo	0		
<b>IV. Evaluación Psicológica.</b>	Habilidades en el área social interpersonal, emocional, conductual y laboral para el desempeño del cargo.	Adecuación psicológica para el cargo.	La entrevista psicológica lo define como Recomendable, para el cargo al cual está postulando.	10	10	5
			La entrevista psicológica lo define como Recomendable con observaciones, para el cargo al cual está postulando.	5		
			La entrevista psicológica lo define como No Recomendable, para el cargo al cual está postulando.	0		



ARICA Y PARINACOTA  
GOBIERNO REGIONAL

<b>V. Entrevista de selección por Competencia . (Evaluación de aptitudes)</b>	Competencias laborales requeridas para el cargo.	Entrevista Personal	Posee las competencias requeridas para el cargo.	25	25	15
			Posee medianas competencias requeridas para el cargo.	15		
			Posee mínimas competencias requeridas para el cargo.	10		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					100	
<b>PUNTAJE MINIMO PARA SER CONSIDERADO IDONEO</b>						55

#### **VI.- 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 para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá obtener un puntaje igual o superior al definido como puntaje mínimo de acuerdo a la tabla de subfactores definidos precedentemente de acuerdo a los cargos, **que será de 55 puntos**. De lo contrario, el postulante quedará excluido del concurso.

#### **VII - SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Como resultado del proceso de Selección de cargos de Profesionales en calidad de planta según las bases, el Comité de Selección del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, propondrá a el Intendente

Regional de Arica y Parinacota, una nómina con los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto del cargo a proveer.

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.

El Intendente Regional de Arica y Parinacota seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al seleccionado o seleccionada, el que deberá manifestar su aceptación al cargo, dentro de un plazo de 5 días hábiles, acompañando en original los documentos probatorios de los requisitos de ingreso. Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se deberá y procederá a nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en la nómina definida de los más altos puntajes.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada en calidad de planta, de acuerdo al cargo según las bases. Los resultados finales del concurso y los nombres de quienes ocuparán el cargo ofrecido, serán publicados en la página web del Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

Los resultados de las evaluaciones de todos los postulantes serán conservados por el Departamento de Administración y Recursos Humanos del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, como respaldo para eventuales consultas o revisiones, durante el período de interposición del recurso de reclamación.

El Intendente Regional de Arica y Parinacota, a través del Departamento de Administración y Recursos Humanos del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, comunicará a los concursantes el resultado final del proceso de selección, dentro de los 30 días siguientes a su conclusión. Procederá en este caso, finalmente, el recurso de reclamación contenido en el artículo 160° del Estatuto Administrativo.

**Comité de Selección**

**Gobierno Regional de Arica y Parinacota**