

**OFICIALIZA BASES DE CONCURSO INTERNO
QUE INDICA.**

DECRETO EXENTO N° 00.329/2010.

Arica, marzo 17 de 2010.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto:

VISTO:

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ministerio de Educación; Resolución N° 1600, de noviembre 06 de 2008, de la Contraloría General de la República; Resoluciones Exentas CONTRAL. N°s. 0.01 y 0.02/2002, ambas de fecha enero 14 de 2002; Oficio V.A.F. N° 096/2010, de marzo 10 de 2010; Oficio R.H.B.P. N° 139/2010, de marzo 05 de 2010; los antecedentes adjuntos y las facultades que me confiere el N° 2, del artículo 13° del D.F.L. N° 150, ya citado en relación con el decreto N° 150/2006, de julio 19 de 2006.

CONSIDERANDO:

Lo resuelto por el Comité de Selección para Concursos de Promoción, en reunión ordinaria realizada el día 27 de enero de 2010.

DECRETO:

Oficialízase las Bases del “**CONCURSO INTERNO DE PROMOCIÓN DE PLANTA PROFESIONAL**”, contenidas en dieciocho (18) hojas que se adjuntan, rubricadas por el Secretario de la Universidad de Tarapacá.

Regístrese, comuníquese y archívese.


CARLOS RUIZ LARRAL
Secretario de la Universidad




HUGO BRAVO AZLAN
Rector (S)



Al 27 de Enero 2010

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
BASES CONCURSO INTERNO DE PROMOCIÓN

PLANTA PROFESIONAL

La Universidad de Tarapacá llama a concurso interno de promoción para proveer los cargos vacantes de la planta profesional que más abajo se detallan.

El proceso estará regido por lo indicado en el DFL N° 29, que Fija Texto Refundido Coordinado y Sistematizado, de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y Decreto Supremo N° 69 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.

I. CARGOS VACANTES A PROVEER

Los cargos actualmente vacantes destinados a proveerse son los siguientes:

ESCALAFON	GRADO	N° VACANTES	FECHA VACANCIA
Profesional	10	1	01.03.2005
Profesional	11	1	01.05.2003
Profesional	13	1	01.05.2006
Profesional	18	1	01.01.2005

En este concurso no se utilizará la modalidad de multiconcursabilidad. Es decir, la postulación será al cargo vacante que se llama a concurso, y no al que quede luego de aplicado éste, para el cual se llamará a un nuevo concurso.

1.1. PERFIL DE SELECCIÓN

1.1.1.- Objetivo del cargo:

Contribuir eficientemente a la gestión y desarrollo de la Universidad de Tarapacá, siendo un aporte para el logro de las metas contenidas en el Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad, y Planes Operativos de cada Unidad, cumpliendo las diversas funciones que se le asignen bajo la normativa interna y conforme a la legislación vigente.



1.1.2.- Funciones del cargo:

Desarrollar labores profesionales tales como: evaluación, diseño, planificación, control y ejecución en áreas administrativas, financieras, promoción del patrimonio, de vinculación y procesos de aseguramiento de la calidad, y otras que contribuyan a mejorar la gestión propia de la Universidad.

1.1.3.- Competencias del cargo:

Se entenderá por **Competencias**, aquellos atributos que posea el postulante de un cargo, que contribuyan de manera importante a un buen desempeño laboral.

a.- Competencias técnicas:

Referidas a los conocimientos o habilidades, que los/las postulantes, preferentemente deben poseer y que se relacionan con aspectos técnicos del trabajo a desempeñar, tales como:

- Conocimiento en Formulación, Evaluación y Ejecución de Proyectos, relacionados con el ámbito Universitario.
- Conocimientos del Sistema de Chile Compra.
- Conocimiento y aplicación de normativa del sector público, vinculada al cargo.
- Manejo de herramientas computacionales básicas: Excel, Word, Power Point, etc.
- Habilidad en la preparación de informes y resúmenes ejecutivos.
- Conocimiento de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo y Decreto Supremo N° 69 de 2004 del Ministerio de Hacienda, Reglamento Sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
- Conocimiento de la Ley 20.285, Transparencia.
- Conocimientos en el área financiera, administrativa y contable del Gobierno Universitario.
- Desempeño en las áreas de Vinculación y procesos de aseguramiento de la Calidad.
- Conocimiento y diseño de soportes computacionales.

Todas las competencias indicadas están asociadas al ámbito Universitario.

b.- Competencias interpersonales:

Referidas a habilidades o actitudes relacionadas con el espacio de interacción con otros, tales como: liderazgo, trabajo en equipo, motivación al logro, pensamiento sistémico, confianza en sí mismo, iniciativa, orientación al usuario, proactivo, con capacidad de innovación y emprendimiento.

c.- Competencias de relación con el entorno:

Referidas a habilidades para relacionarse y coordinarse efectiva y proactivamente con el entorno propio de la función que desempeña en la organización, tales como: compromiso, capacidad de respuesta, adaptación al cambio, trabajo en situaciones bajo presión.



II. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

2.1. Requisitos Generales

Los que establece el Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, del Decreto Supremo N° 69 del Ministerio de Hacienda:

- a) Ser funcionario de **PLANTA** de la Universidad de Tarapacá.
- b) Haber sido calificado en Lista N° 1, de distinción, o en Lista N° 2, buena, en el periodo inmediatamente anterior;
- c) Encontrarse nombrado en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, sea que se trate de postulantes de la misma planta o de una planta distinta. En el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:

- a) No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior.
- b) No hubieren sido calificados durante dos periodos consecutivos.
- c) Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante.
- d) Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

2.2. Requisitos Específicos

De acuerdo a lo señalado en el Decreto N° 207/2002 y sus modificaciones que "Adecua, Modifica y Establece Planta de Personal No Académico de la Universidad de Tarapacá", los requisitos y condiciones mínimas para el ingreso y promoción a los cargos son los que se detallan a continuación:

Grados 7° al 10°

- a. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración y desempeño profesional de, a lo menos, 8 años en el sector público o privado; o
- b. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 9 semestres de duración, y desempeño profesional de, a lo menos, 5 años en el sector público o privado, o
- c. Título Profesional de Ingeniero de Ejecución en Computación e Informática, y desempeño profesional de, a lo menos 3 años en el sector público o privado.



Grados 11° al 14°

- a. Título Profesional de Ingeniero Comercial, y desempeño profesional de, a lo menos, 2 años en el sector público o privado; o
- b. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 9 semestres de duración, y desempeño profesional de, a lo menos, 3 años en el sector público o privado, o
- c. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, y desempeño profesional de, a lo menos 5 años en el sector público o privado.

Grados 15° al 18°

- a. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 9 semestres de duración, sin experiencia, o
- b. Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, y desempeño profesional de, a lo menos 2 años en el sector público o privado.

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

III. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

De acuerdo a lo establecido en el artículo 36° del Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, en los concursos de promoción se deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada factor tendrá una ponderación de 25%.

Etapa I: Factor "Evaluación del Desempeño", que se compone del siguiente subfactor:

- * Calificación Último Periodo

Etapa II: Factor "Capacitación Pertinente", que se compone de los siguientes subfactores:

- * Perfeccionamiento Pertinente
- * Capacitación Asociada al Cargo
- * Temporalidad de la Capacitación

Etapa III: Factor "Experiencia Calificada", que se compone de los siguientes subfactores:

- * Ejercicio Profesional
- * Antigüedad en la Planta
- * Antigüedad en el Grado

Etapa IV: Factor "Aptitud para el Cargo", que se compone de los siguientes subfactores:

- * Evaluación Psicolaboral
- * Evaluación de Innovación e Iniciativa
- * Entrevista de Valoración Global



IV.- MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en etapas sucesivas, la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas siguientes. El orden de las etapas se indicará posteriormente. Este Concurso sólo podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido en la presente base.

V. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Para formalizar la postulación, los funcionarios que reúnan los requisitos, deberán llenar y presentar el formulario de postulación (Anexo N° 1), el currículum vitae (Anexo N° 2), adjuntar los certificados que acrediten el cumplimiento de los requisitos señalando el o los cargos a los cuales postulan. Este concurso de promoción se llevará a cabo, en tanto haya a lo menos un postulante que cumpla con los requisitos.

Para efectos de la acreditación de los requisitos académicos, los funcionarios podrán revisar su ficha personal virtual que entrega la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar del Personal a través de intranet, donde encontrarán información sobre los títulos y estudios que se encuentren registrados en dicha Dirección, los que se tendrán por acreditados. Todos aquellos estudios que no consten en los registros institucionales, deberán acreditarse mediante fotocopia legalizada del certificado respectivo, al momento de presentar la postulación. Igual procedimiento se aplicará para el caso de acreditar el desempeño de funciones y experiencia laboral.

No será necesario acreditar la capacitación interna efectuada por el Área de Capacitación, de la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar del Personal de la Universidad, la que ya se encuentra registrada en las fichas electrónicas de cada funcionario. No obstante, será responsabilidad del postulante revisar previamente la información registrada en su ficha electrónica personal, para ver si existe conformidad con los datos contenidos en ella.

Asimismo, no será necesario acreditar antigüedad general en la institución, ni las calificaciones. Ambos antecedentes también se encuentran disponibles en la ficha electrónica de cada funcionario de la Universidad, por lo cual será responsabilidad del postulante revisarla para determinar conformidad con los datos registrados.

El proceso de confirmación de los antecedentes ingresados en la ficha electrónica, debe realizarse con anterioridad a la fecha de postulación del llamado a concurso, ya que una vez iniciado el proceso de selección, no se aceptará solicitud de rectificación de antecedentes.



5.1. Fechas y Bases del Concurso.

Las bases y anexos se encontrarán disponibles para ser descargadas desde la Intranet de la página Web de la Universidad de Tarapacá, a partir del 22 de marzo 2010 y hasta el 04 de abril 2010, ambas fechas inclusive. Adicionalmente, se dispondrá de ejemplares impresos, en las oficinas de la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, ubicada en el Edificio Integral, 3er. piso, Campus Saucache.

5.2. Fecha y lugar de recepción de postulaciones.

Las postulaciones y antecedentes deberán ser presentadas en un sobre dirigido a:

Sra. Eugenia Cuellar Delgado
Directora de Recursos Humanos y Bienestar del Personal
Universidad de Tarapacá, Campus Saucache.
José Santos Leiva 070 – Arica

Se deberá indicar en el sobre **“Postula a Cargo de Promoción, Planta Profesional, Grado XX”**.

Las postulaciones serán recepcionadas entre el 5 al 7 de abril de 2010, entre 9:00 a 12:00 y 15:00 a 18:00 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de plazo, como tampoco vía correo electrónico o fax.

Serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recepcionadas por correo y que excedan el plazo máximo de recepción de antecedentes, pero que consignen en el timbre de la empresa de correos, que se despacharon dentro del plazo.

La apertura de los sobres que contienen los antecedentes de los/las postulantes se realizará los días 8 y 9 de abril 2010, en las oficinas de la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, y estará a cargo de la Directora de Recursos Humanos y del Representante Titular o Suplente de la Planta Profesional del Comité de Selección para Concursos de Promoción.

La presentación de formularios de postulación incompletos y/o no presentación de los antecedentes que respalden el cumplimiento de requisitos, será considerada incumplimiento de éstos, por lo cual, la postulación no será aceptada.

El Comité de Selección verificará si los postulantes cumplen con los requisitos de promoción, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante con relación al concurso. Asimismo, dispondrá la notificación de los funcionarios cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.



5.3. Calendario del Proceso

ETAPA	FECHA
Publicación de la Convocatoria (INTRANET)	22 de marzo 2010
Recepción de postulaciones	Del 05 al 07 de abril 2010
Apertura de Sobres y Registro de Antecedentes	Del 08 al 09 de abril 2010
Evaluación de Factores	Del 12 al 30 de mayo 2010
Finalización del Proceso	Del 03 al 07 de mayo 2010
Notificación a los Postulantes Seleccionados	Del 10 al 14 de mayo 2010
Confirmación de aceptación de cargo	Del 17 al 24 de mayo 2010
Resolución de Nombramiento	Del 24 al 28 de mayo 2010

VI. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los 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 detallados previamente.

La evaluación de los factores se llevará a cabo en forma sucesiva. Los factores se evaluarán de acuerdo al orden y ponderación que para cada caso se indican a continuación:

PLANTA	ETAPA	FACTOR DE EVALUACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO PARA PASAR A LA SIGUIENTE ETAPA
Planta Profesional Grado 10°	I	Evaluación del Desempeño (25%)	100	Calificación último periodo	100	10
	II	Capacitación Pertinente (25%)	100	Perfeccionamiento Pertinente	30	65
				Capacitación Asociada al Cargo	40	
				Temporalidad de la capacitación	30	
	III	Experiencia Calificada (25%)	100	Ejercicio Profesional	45	65
				Antigüedad en la Planta	35	
				Antigüedad en el Grado	20	
	IV	Aptitud para el Cargo (25%)	100	Evaluación Psicolaboral	30	65
				Evaluación de Innovación e Iniciativa	30	
				Entrevista de Valoración Global	40	
		TOTAL	400		400	



PLANTA	ETAPA	FACTOR DE EVALUACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO PARA PASAR A LA SIGUIENTE ETAPA	
Planta Profesional Grado 11° al 14°	I	Evaluación del Desempeño (25%)	100	Calificación último periodo	100	10	
	II	Capacitación Pertinente (25%)	100	Perfeccionamiento Pertinente	20	65	
				Capacitación Asociada al Cargo	40		
				Temporalidad de la capacitación	40		
	III	Experiencia Calificada (25%)	100	Ejercicio Profesional	45	65	
				Antigüedad en la Planta	35		
				Antigüedad en el Grado	20		
	IV	Aptitud para el Cargo (25%)	100	Evaluación Psicolaboral	30	65	
				Evaluación de Innovación e Iniciativa	30		
				Entrevista de Valoración Global	40		
		TOTAL		400		400	

PLANTA	ETAPA	FACTOR DE EVALUACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO PARA PASAR A LA SIGUIENTE ETAPA	
Planta Profesional Grado 15° al 18°	I	Evaluación del Desempeño (25%)	100	Calificación último periodo	100	10	
	II	Capacitación Pertinente (25%)	100	Perfeccionamiento Pertinente	20	65	
				Capacitación Asociada al Cargo	40		
				Temporalidad de la capacitación	40		
	III	Experiencia Calificada (25%)	100	Ejercicio Profesional	45	65	
				Antigüedad en la Planta	35		
				Antigüedad en el Grado	20		
	IV	Aptitud para el Cargo (25%)	100	Evaluación Psicolaboral	30	65	
				Evaluación de Innovación e Iniciativa	30		
				Entrevista de Valoración Global	40		
		TOTAL		400		400	

6.1 Evaluación del Desempeño (25%):

6.1.1. Sub-Factor: Calificación Último Periodo

Este subfactor mide el desempeño de los funcionarios a través de su calificación, considerando el último proceso de calificación efectivamente terminado a la fecha de postulación.

Descripción	Postulantes Grado 10° (100%)	Postulantes Grado 11° al 14° (100%)	Postulantes Grado 15° al 18° (100%)
	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
Listado N°1 Distinción: 100 a 95 puntos	100	100	100
Listado N°1 Distinción: 94,99 a 90,00 puntos	80	80	80
Listado N°1 Distinción: 89,99 a 85,00 puntos	60	60	60
Listado N°1 Distinción: 84,99 a 81,00 puntos	40	40	40
Listado N°2 Buena: 80,99 a 70,00 puntos	20	20	20
Listado N°2 Buena: 69,99 a 46,00 puntos	10	10	10

El puntaje mínimo del Factor para pasar a la siguiente etapa, para todos los grados será de 10 puntos.

6.2. Factor Capacitación Pertinente (25%):

6.2.1. Sub-Factor: Perfeccionamiento Pertinente

Se entenderá por Perfeccionamiento Pertinente los programas como Magíster, Diplomados o Postítulos que hayan aprobado los postulantes.

Se entenderá por pertinencia aquellos cursos orientados al desarrollo, complemento, perfeccionamiento o actualización de conocimientos y destrezas que habilitan al funcionario a mejorar el desempeño de sus funciones y que tengan relación directa con las labores realizadas por los postulantes y los objetivos definidos en el Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad de Tarapacá.

La duda de la pertinencia de algún Magister, Diplomado o Postítulos, será resuelta por la Comisión de Selección, al momento de revisar los antecedentes del postulante.

Perfeccionamiento Pertinente	Postulantes Grado 10° (30%)	Postulantes Grado 11° al 14° (20%)	Postulantes Grado 15° al 18° (20%)
	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
Poseer Grado de Magíster o equivalente	100	100	100
Poseer Diplomado, Post-Título o equivalente	80	80	80



6.2.2. Sub-Factor: Capacitación Asociada al Cargo

Se entenderá por capacitación asociada al cargo, aquellos cursos de capacitación interna y externa que se encuentren directamente relacionados con las labores encomendadas al grado que se postula.

Al respecto, de existir alguna duda de la pertinencia de los Perfeccionamientos o Capacitaciones, será resuelta por la Comisión de Selección al momento de revisado los antecedentes. De no haber acuerdo en la Comisión de Selección, se resolverá por resultado de votación en simple mayoría.

Capacitación asociada al cargo	Postulantes Grado 10° (40%)	Postulantes Grado 11° al 14° (40%)	Postulantes Grado 15° al 18° (40%)
	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
Haber aprobado más de 6 cursos de capacitación asociada al cargo	80	80	80
Haber aprobado de 6 a 4 cursos de capacitación asociada al cargo	60	60	60
Haber aprobado menos de 4 cursos de capacitación asociada al cargo	40	40	40
Haber asistido a lo menos a 2 seminarios, congresos y/o taller (*)	20	20	20

(*) Este ítem puede ser sumativo a alguno de los anteriores.

6.2.3. Sub-Factor: Temporalidad de la Capacitación

Pretende medir la actualización de los conocimientos, para lo cual se medirá el tiempo transcurrido desde que se ha efectuado la última capacitación o perfeccionamiento.

Temporalidad de la capacitación	Postulantes Grado 10° (30%)	Postulantes Grado 11° al 14° (40%)	Postulantes Grado 15° al 18° (40%)
	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
Haberse capacitado o perfeccionado entre los años 2008 - 2009	100	100	100
Haberse capacitado o perfeccionado entre los años 2006 - 2007	80	80	80
Haberse capacitado o perfeccionado entre los años 2004 - 2005	60	60	60

El puntaje final del Factor, será la suma que resulte de aplicar cada sub-factor.

El puntaje mínimo del Factor para pasar a la siguiente etapa, para todos los grados será de 65 puntos.



6.3. Experiencia Calificada (25%):

6.3.1. Sub-Factor: Ejercicio Profesional

Se entenderá por Ejercicio Profesional, a los años de ejercicio de la profesión del postulante, la cual será ponderada en función de los años transcurridos desde la obtención del título respectivo. El puntaje se obtendrá aplicando los siguientes criterios:

Ejercicio Profesional					
Postulantes Grado 10 ° (45%)	Puntaje Asignado	Postulantes Grado 11° al 14° (45%)	Puntaje Asignado	Postulantes Grado 15° al 18° (45%)	Puntaje Asignado
20 años o más de servicios	100	15 años o más de servicios	100	10 años o más de servicios	100
$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de servicios})}{20}$	(*)	$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de servicios})}{15}$	(*)	$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de servicios})}{10}$	(*)

(*) El puntaje se determina al aplicar la fórmula. Si el resultado es con decimal y el primer decimal es mayor o igual a cinco, se subirá al entero siguiente, en caso contrario se conserva el entero.

6.3.2. Sub-Factor: Antigüedad en la Planta

La antigüedad en la planta de la Universidad de Tarapacá, se entenderá como los años de desempeño en calidad jurídica titular, la cual será ponderada en función de la fecha de su nombramiento en la misma y hasta la fecha del llamado a concurso.

Antigüedad en la Planta					
Postulantes Grado 10 ° (35%)	Puntaje Asignado	Postulantes Grado 11° al 14° (35%)	Puntaje Asignado	Postulantes Grado 15° al 18° (35%)	Puntaje Asignado
20 años o más de servicios	100	15 años o más de servicios	100	10 años o más de servicios	100
$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de servicios})}{20}$	(*)	$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de servicios})}{15}$	(*)	$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de servicios})}{10}$	(*)

(*) El puntaje se determina al aplicar la fórmula. Si el resultado es con decimal y el primer decimal es mayor o igual a cinco, se subirá al entero siguiente, en caso contrario se conserva el entero.

6.3.3. Sub-Factor: Antigüedad en el Grado

Comprende los años que el funcionario se ha desempeñado en la misma planta y grado.

Antigüedad en el Grado	Postulantes Grado 10° (20%)	Postulantes Grado 11° al 14° (20%)	Postulantes Grado 15° al 18° (20%)
	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
Más de 5 años en el mismo grado	100	100	100
De 0 hasta 5 años en el grado	0	0	0

Los años de Experiencia Calificada, se expresarán en número entero sin decimales. Para ello, en caso que, como resultado del cálculo de los años, se obtenga un número con decimal, y el primer

decimal fuera igual o superior a cinco se aproximará al entero siguiente y si fuere inferior se conservará el entero correspondiente.

El puntaje mínimo del Factor para pasar a la siguiente etapa, para todos los grados será de 65 puntos.

6.4. Aptitud para el Cargo (25%):

6.4.1. Sub-Factor: Evaluación Psicolaboral

Se solicitará un informe a un profesional especializado que permita determinar el grado de adecuación psicológica entre el candidato y el perfil de selección definido en el punto 1.1.

Dicho informe tendrá la siguiente puntuación:

<i>Evaluación Psicolaboral</i>	<i>Postulantes Grado 10° (30%)</i>	<i>Postulantes Grado 11° al 14° (30%)</i>	<i>Postulantes Grado 15° al 18° (30%)</i>
	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>
Candidato Recomendable	100	100	100
Candidato Recomendable con Reservas	50	50	50
Candidato No Recomendable	0	0	0

6.4.2. Sub-Factor: Evaluación de Innovación e Iniciativa

Se requerirá de un informe escrito a cargo del Jefe Directo del postulante, donde indique a lo menos lo siguiente:

1. Nombre del postulante.
2. Periodo que se desempeña bajo su dependencia.
3. Detalle de las funciones que realiza.
4. Cómo el desempeño de sus funciones aportan al correcto cumplimiento de los objetivos de la unidad que pertenece.
5. Acciones o sugerencias entregadas por el postulante, que han permitido mejorar procesos relacionados con el desarrollo de sus funciones en la unidad que pertenece.

En caso que el Jefe Directo fue nombrado hace menos de tres meses, se puede solicitar un informe al Jefe Directo anterior.



El Comité de Selección y Promoción evaluará el informe del Jefe Directo, entregando la siguiente puntuación:

<i>Evaluación Innovación e Iniciativa</i>	<i>Postulantes Grado 10° (30%)</i>	<i>Postulantes Grado 11° al 14° (30%)</i>	<i>Postulantes Grado 15° al 18° (30%)</i>
	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>
Candidato Recomendable	100	100	100
Candidato Recomendable con Reservas	50	50	50
Candidato No Recomendable	0	0	0

6.4.2. Sub-Factor: Entrevista de Valoración Global

La Entrevista de Valoración Global, consistirá en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección.

Se establece que para desarrollar la entrevista a lo menos deben participar:

1. Presidente del Comité de Selección
2. Los dos representantes (titulares o suplentes), de la planta profesional o técnica
3. La Directora de Recursos Humanos y Bienestar del Personal

En ella, se pretende identificar las habilidades, que de acuerdo al Perfil de Selección se encuentran definidas (Competencias Técnicas, Interpersonales y Relacionadas con el Entorno)

Las entrevistas que realizará el Comité de Selección se llevarán a cabo entre los días 29 y 30 de abril de 2010, el lugar y horario se informará oportunamente.

Los miembros del Comité de Selección y Promoción que participen en la Entrevista de Valoración Global, deberán emitir una evaluación final de acuerdo a los siguientes criterios:

<i>Entrevista de Valoración Global</i>	<i>Postulantes Grado 10° (40%)</i>	<i>Postulantes Grado 11° al 14° (40%)</i>	<i>Postulantes Grado 15° al 18° (40%)</i>
	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo	100	100	100
Presenta la mayoría de las habilidades y competencias requeridas para el cargo, donde las falencias se pueden mejorar a corto plazo.	50	50	50
Presenta casi nulas habilidades y competencias requeridas para el cargo, las cuales son difíciles de mejorar en el corto plazo.	0	0	0

El puntaje mínimo del Factor para pasar a la siguiente etapa, para todos los grados será de 65 puntos.



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. SOBRE LA SELECCION Y NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS

8.1. La evaluación se llevará a cabo, en este caso, en etapas sucesivas de acuerdo al orden de los factores establecidos en las bases y se orientará a medir los distintos factores que habilitan a un postulante, por lo que la puntuación mínima por etapa habilitará el paso a las etapas siguientes.

El postulante que no obtenga el puntaje mínimo de alguna de las etapas, estará imposibilitado de continuar en el proceso, y será notificado de ello por la Directora de Recursos Humanos y Bienestar del Personal.

8.2. La provisión de los cargos vacantes de esta planta, señalados en el ítem I de estas bases, se efectuará en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes. Para ello, se confeccionará un listado de postulantes idóneos por cada cargo vacante, y en orden decreciente de acuerdo al puntaje obtenido.

Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los grados conforme a lo señalado en el punto anterior, se proveerán en un concurso diferente.

En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al mayor puntaje obtenido en el factor de evaluación, **Aptitud para el Cargo**, y de mantenerse esta igualdad, el resultado de la última calificación obtenida, y finalmente, de mantenerse esta igualdad, decidirá la Autoridad Superior del Servicio.

8.3. La promoción de los funcionarios regirá a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone, y por tanto, sólo desde esa fecha se producirá la vacante que ocupaba el funcionario promovido.

IX. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

Toda notificación será personal o por carta certificada y será practicada por la Directora de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, entre los días 10 y 14 de mayo 2010.

La notificación por carta certificada al postulante seleccionado, se dirigirá al domicilio que el funcionario registre en su Ficha de Personal, la cual se encuentra en la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

9.1. Aceptación o rechazo del cargo de promoción:

Una vez practicadas las notificaciones con los resultados del concurso, cada funcionario seleccionado deberá manifestar su aceptación al cargo, ante la Directora de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, dentro del plazo de 05 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciere, el Sr. Rector nombrará al funcionario con el segundo mayor puntaje y así sucesivamente hasta completar los postulantes que hubieren alcanzado los puntajes de aprobación. Si no hubiere postulantes a los cargos para los cuales se llamó a concursar o ninguno de ellos hubiere alcanzado el puntaje mínimo de aprobación, el concurso será declarado total o parcialmente desierto, según corresponda. En tal caso, el Sr. Rector podrá llamar a un nuevo concurso, el que deberá ser público.

9.2. Fecha en que se resolverá el concurso

El concurso se resolverá entre los días 24 a 28 de mayo 2010.

El Rector de la Universidad de Tarapacá, emitirá las resoluciones que procedan con los nuevos nombramientos, los cuales comenzarán a regir a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que los dispone.

La Dirección de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, enviará a todas las dependencias de la Universidad (Vicerrectorías, Direcciones, Decanaturas, Departamentos y Unidades) un informe general del proceso, con los listados de los funcionarios promovidos 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 que establece 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.



ANEXO N° 1 FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno
Nombres		
Correo electrónico autorizado para el presente concurso		
Teléfono Particular	Teléfono Móvil	Otros Teléfonos Contacto

IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN

Es importante destacar que usted podrá postular a diferentes cargos.

Cargo/Planta	Grado	Preferencia

La ficha de postulación en conjunto con el currículum, debe ser entregado en la Oficina de Partes, o directamente en la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, a más tardar el día 07 de abril de 2010.

ANEXO Nº 2 CURRICULO VITAE

1.- ANTECEDENTES DEL POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno	
Nombres			
Correo electrónico autorizado para el presente concurso			
Teléfono Particular	Teléfono Móvil	Otros Teléfonos Contacto	

2.- TITULO (S) PROFESIONAL (ES) Y/O GRADO (S)

Para evaluar factor **Capacitación Pertinente** para el cargo, subfactor Perfeccionamiento Pertinente, en la formación Profesional (para aquellos títulos que no se encuentran registrados en su ficha electrónica)

TITULO
FECHA DE TITULACION (Día - Mes - Año)

TITULO
FECHA DE TITULACION (Día - Mes - Año)

3.- CURSOS Y/O SEMINARIOS DE PERFECCIONAMIENTO

Para evaluar factor Capacitación Pertinente para el cargo, subfactor capacitación asociada al cargo y Subfactor Temporalidad de la Capacitación. (para aquella capacitación que no se encuentra registrada en su ficha electrónica)

NOMBRE CURSO (S) Y/O SEMINARIO (S)		
DESDE (Mes - Año)	HASTA (Mes - Año)	Nº DE Horas

4.- ULTIMA FUNCION DESARROLLADA

Para evaluar factor Experiencia calificada.

FUNCIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑA		
UNIDAD		
DESDE (Día-Mes-Año)	HASTA (Día-Mes-Año)	PERIODO EN EL CARGO (Año-Meses)
(Breve descripción de las funciones que realiza)		

5.- FUNCIONES ANTERIORES A LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

Para evaluar factor Experiencia calificada, subfactor Ejercicio Profesional.

FUNCIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑÓ		
UNIDAD		
DESDE (Día-Mes-Año)	HASTA (Día-Mes-Año)	PERIODO EN EL CARGO (Año-Meses)
(Breve descripción de las funciones que realizó)		

.....
FIRMA

