

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

DECRETO EXENTO N° 00.275/2011.

Arica, abril 12 de 2011.

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; Traslado REC. N°296.11, de abril 11 de 2011, Carta V.A.F. N° 155.2011, de abril 08 de 2011; Carta AJ. N° 223/11, de abril 05 de 2011, Acta N° 8, Comité de Selección para Concursos de Promoción; los documentos adjuntos y las facultades que me confiere la letra l), punto N° 3 del artículo 11, del D.F.L. N° 150, ya citado en relación con el decreto N° 1605/84, de diciembre 14 de 1984; decreto N° 220/2010, de julio 19 de 2010.

CONSIDERANDO:

Lo resuelto por el Comité de Selección para Concursos de Promoción, en reunión ordinaria realizada el día 24 de marzo de 2011.

DECRETO:

Oficialízase las Bases del "**CONCURSO INTERNO DE LA PLANTA TÉCNICA**", contenidas en diecisiete (17) hojas que se adjuntan, rubricadas por la Secretaria de la Universidad de Tarapacá.

Regístrese, comuníquese y archívese.


ISMELDA LOBATO ACOSTA
Secretaria de la Universidad
LTI.ILA.ycl.





LUIS TAPIA ITURRIETA
Rector (S)

14 ABR 2011



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

BASES DE CONCURSO INTERNO PLANTA TÉCNICA

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

El proceso estará regido por lo indicado en el Título II del 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:

ESCALAFÓN	GRADO	N° VACANTES	FECHA VACANCIA
Técnico	8	1	08/07/2010
Técnico	9	1	04/01/2009
Técnico	9	1	01/04/2003
Técnico	12	1	01/09/2007
Técnico	14	1	13/06/2006
Técnico	15	1	01/04/2008
Técnico	16	1	06/03/2010
Técnico	16	1	01/04/2008
Técnico	20	1	01/06/2007
Total		9	

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:

Los cargos implican contar con técnicos capacitados en distintas áreas, tales como: área administrativa, área computacional, área electrónica y otras áreas afines de tal manera de dar cumplimiento con las funciones que le sean encomendados por su superior en razón de su cargo, contribuyendo al logro de los objetivos planificados en su unidad de trabajo y con ello 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:

Es deseable que los postulantes además de poseer una sólida formación en su área técnica, tengan conocimientos generales, tales como:

- Conocer y aplicar la normativa del sector público, vinculada al cargo.
- Conocer la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo y Decreto Supremo N° 69 de 2004 del Ministerio de Hacienda, Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
- Conocer la Ley 20.285, Transparencia.
- Redactar y elaborar informes.
- Manejo de Herramientas Office: Word, Excel, Power Point, etc.

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, aprobado por el 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 mínimos para el ingreso y promoción a los cargos son los que se detallan a continuación:

Grados 8° al 11°

- a. Título Universitario de una carrera de, a lo menos, 6 semestres, y 8 años de experiencia en labores de técnico en el sector público o privado, o
- b. Título de Técnico Universitario o de Nivel Superior, otorgado por un Centro de Formación Técnica reconocido por el Ministerio de Educación, y 12 años de experiencia laboral en el sector público o privado.

Grados 12° al 16°

- a. Título Universitario de una carrera de, a lo menos, 6 semestres, y 4 años de experiencia en labores de técnico en el sector público o privado; o
- b. Título de Técnico Universitario o de Nivel Superior, otorgado por un Centro de Formación Técnica reconocido por el Ministerio de Educación, y 6 años de experiencia laboral en el sector público o privado, o
- c. Título de Técnico de Nivel Medio, otorgado y reconocido por el Ministerio de Educación, y 12 años de experiencia laboral en el sector público o privado.

Grados 17° al 21°

- a. Título Universitario de una carrera de, a lo menos, 6 semestres, y 2 años de experiencia en labores de técnico en el sector público o privado; o



- b. Título de Técnico Universitario o de Nivel Superior, otorgado por un Centro de Formación Técnica reconocido por el Ministerio de Educación, y 3 años de experiencia laboral en el sector público o privado, o
- c. Título de Técnico de Nivel Medio, o su equivalente, otorgado y reconocido por el Ministerio de Educación, y 5 años de experiencia laboral en el sector público o privado.

Los postulantes que cumplan los requisitos 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: evaluación del desempeño, capacitación pertinente, 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:

- * Antigüedad del Título
- * Antigüedad en la Planta
- * Antigüedad en el Grado

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

- * Evaluación de Innovación e Iniciativa
- * Entrevista de Valoración Global
- * Otros Títulos Educativos y Certificaciones Afines

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 las presentes



bases. Las situaciones no contempladas en estas Bases serán resueltas por el Comité de Selección, respetando el principio de igualdad de los participantes.

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 Intranet de la página Web de la Universidad de Tarapacá, a partir del 15 hasta el 29 de abril de 2011, 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:



Sr. Gregorio Paz Segura
Director 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 Técnica, Grado XX”**.

Las postulaciones serán recepcionadas entre el 2 y el 6 de mayo del 2011, 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 9 al 10 de mayo de 2011, en las oficinas de la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar del Personal y estará a cargo del Director de Recursos Humanos, del Representante Titular o Suplente de la planta de técnicos del Comité de Selección para Concursos de Promoción, como también de los miembros del Comité que deseen asistir, para lo cual se avisará con 48 horas de anticipación.

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 y difusión del Llamado a Concurso Interno (INTRANET)	Del 15 al 29 de abril 2011
Recepción de Postulaciones	Del 2 al 6 de mayo 2011
Apertura de Sobres y Registro de Antecedentes	Del 9 al 10 de mayo 2011
Verificación de Requisitos	Del 11 al 20 de mayo 2011
Evaluación de Factores	Del 23 de mayo al 24 de junio 2011
Finalización del Proceso	Del 28 al 30 de junio 2011
Notificación a los Postulantes	Del 1 al 5 de julio 2011
Revisión y Confirmación de la Selección	Del 6 al 8 de julio 2011
Confirmación de aceptación al cargo	Del 11 al 15 de julio 2011
Informe Final del Proceso	Del 18 al 22 de julio 2011
Oficializar la promoción de los postulantes seleccionados	Del 25 al 27 de julio 2011



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 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 Técnica Grado 8° al 11°	I	Evaluación del Desempeño (25%)	100	Calificación último periodo	100	12	
	II	Capacitación Pertinente (25%)	100	Perfeccionamiento Pertinente	30	65	
				Capacitación Asociada al Cargo	40		
				Temporalidad de la Capacitación	30		
	III	Experiencia Calificada (25%)	100	Antigüedad del Título	20	65	
				Antigüedad en la Planta	40		
				Antigüedad en el Grado	40		
	IV	Aptitud para el Cargo (25%)	100	Evaluación de Innovación e Iniciativa	45	65	
				Entrevista de Valoración Global	35		
				Otros Títulos Educativos y Certificaciones Afines	20		
	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 Técnica Grado 12° al 16°	I	Evaluación del Desempeño (25%)	100	Calificación último periodo	100	12
II		Capacitación Pertinente (25%)	100	Perfeccionamiento Pertinente	20	65	
				Capacitación Asociada al Cargo	30		
				Temporalidad de la Capacitación	50		
III		Experiencia Calificada (25%)	100	Antigüedad del Título	20	65	
				Antigüedad en la Planta	40		
				Antigüedad en el Grado	40		
IV		Aptitud para el Cargo (25%)	100	Evaluación de Innovación e Iniciativa	45	65	
				Entrevista de Valoración Global	35		
				Otros Títulos Educativos y Certificaciones Afines	20		
TOTAL			400				



PLANTA	ETAPA	FACTOR DE EVALUACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO PARA PASAR A LA SIGUIENTE ETAPA
Planta Técnica Grado 17° al 21°	I	Evaluación del Desempeño (25%)	100	Calificación último periodo	100	12
	II	Capacitación Pertinente (25%)	100	Perfeccionamiento Pertinente	20	65
				Capacitación Asociada al Cargo	30	
				Temporalidad de la Capacitación	50	
	III	Experiencia Calificada (25%)	100	Antigüedad del Título	20	65
				Antigüedad en la Planta	40	
				Antigüedad en el Grado	40	
	IV	Aptitud para el Cargo (25%)	100	Evaluación de Innovación e Iniciativa	45	65
				Entrevista de Valoración Global	35	
				Otros Títulos Educativos y Certificaciones Afines	20	
		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 8° al 11° (100%)	Postulantes Grado 12° al 16° (100%)	Postulantes Grado 17° al 21° (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	12	12	12

El puntaje mínimo del Factor para pasar a la siguiente etapa, para todos los grados será de 12 puntos.



6.2. Factor Capacitación Pertinente (25%):

6.2.1. Sub-Factor: Perfeccionamiento Pertinente

Se entenderá por Perfeccionamiento Pertinente los programas, cursos o actividades de perfeccionamiento como Diplomados o Post títulos que hayan aprobado los postulantes, cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento del desempeño del funcionario, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación o la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifique un mejor cumplimiento en sus funciones.

La pertinencia se evaluará de acuerdo al área en que se desempeña el postulante.

<i>Perfeccionamiento Pertinente</i>	<i>Postulantes Grado 8° al 11° (30%)</i>	<i>Postulantes Grado 12° al 16° (20%)</i>	<i>Postulantes Grado 17° al 21° (20%)</i>
	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>
Poseer Título Profesional de duración mayor o igual a 8 semestres	100	100	100
Poseer Diplomado o Post título	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 las Capacitaciones, será resuelta por el Comité de Selección al momento de revisado los antecedentes. De no haber acuerdo en el Comité, se resolverá por resultado de votación en simple mayoría.

<i>Capacitación asociada al cargo</i>	<i>Postulantes Grado 8° al 11° (40%)</i>	<i>Postulantes Grado 12° al 16° (30%)</i>	<i>Postulantes Grado 17° al 21° (30%)</i>
	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>
300 o más horas de capacitación evaluadas	100	100	100
200 o más horas de capacitación evaluadas	80	80	80
100 o más horas de capacitación evaluadas	60	60	60
Menos de 100 y más de 1 hora de capacitación evaluadas	20	20	20

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 8° al 11° (30%)	Postulantes Grado 12° al 16° (50%)	Postulantes Grado 17° al 21° (50%)
	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
Haberse capacitado o perfeccionado entre los años 2009 - 2010	100	100	100
Haberse capacitado o perfeccionado entre los años 2007 – 2008	80	80	80
Haberse capacitado o perfeccionado entre los años 2005 – 2006	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: Antigüedad del Título

La antigüedad del título será ponderado en función de los años transcurridos desde la obtención del título correspondiente. El puntaje se obtendrá aplicando los siguientes criterios:

Antigüedad del Título					
Postulantes Grado 8° al 11° (20%)	Puntaje Asignado	Postulantes Grado 12° al 16° (20%)	Puntaje Asignado	Postulantes Grado 17° al 21° (20%)	Puntaje Asignado
20 años o más de Antigüedad del título	100	15 años o más de Antigüedad del título	100	10 años o más de Antigüedad del título	100
$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de antigüedad del título})}{20}$	(*)	$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de antigüedad del título})}{15}$	(*)	$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de antigüedad del título})}{10}$	(*)

(*) 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 8° al 11° (40%)	Puntaje Asignado	Postulantes Grado 12° al 16° (40%)	Puntaje Asignado	Postulantes Grado 17° al 21° (40%)	Puntaje Asignado
20 años o más de Antigüedad en la planta	100	15 años o más de Antigüedad en la planta	100	10 años o más de Antigüedad en la planta	100
$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de antigüedad en la planta})}{20}$	(*)	$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de antigüedad en la planta})}{15}$	(*)	$\frac{100 \text{ pto.} \times (\text{años de antigüedad en la planta})}{10}$	(*)

(*) 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 el mismo grado en la planta técnica.

Antigüedad en el Grado	Postulantes Grado 8° al 11° (40%)	Postulantes Grado 12° al 16° (40%)	Postulantes Grado 17° al 21° (40%)
	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
10 años en el mismo grado	100	100	100
Entre 6 y 9 años en el mismo grado	80	80	80
Entre 3 y 5 años en el mismo grado	50	50	50
Más de 1 y menos de 3 años en el mismo grado	10	10	10

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 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 evaluará el informe del Jefe Directo, entregando la siguiente puntuación:

<i>Evaluación Innovación e Iniciativa</i>	<i>Postulantes Grado 8° al 11° (45%)</i>	<i>Postulantes Grado 12 al 16° (45%)</i>	<i>Postulantes Grado 17° al 21° (45%)</i>
	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>
Excelente Postulante	100	100	100
Buen Postulante	80	80	80
Regular Postulante	60	60	60
Mal Postulante	20	20	20

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.

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).

Se establece que para desarrollar la entrevista deberán participar más del 50% de los integrantes del Comité, sin incluir al Director de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, quien siempre deberá asistir.

Las entrevistas se llevarán a cabo entre los días 13 y 20 de junio de 2011. El lugar y horario se informará oportunamente.

Los miembros del Comité de Selección 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 8° al 11° (35%)</i>	<i>Postulantes Grado 12° al 16° (35%)</i>	<i>Postulantes Grado 17° al 21° (35%)</i>
	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>	<i>Puntaje Asignado</i>
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas	100	100	100
Presenta varias habilidades y competencias requeridas	80	80	80
Presenta algunas habilidades y competencias requeridas	50	50	50
Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas	20	20	20
No presenta habilidades y competencias requeridas	0	0	0



6.4.3. Sub-Factor: Otros Títulos Educativos y Certificaciones Afines

Se evaluarán aspectos tales como la adquisición de algún título educacional u otras certificaciones relacionadas con la labor que desempeña el postulante.

La calificación de este subfactor se evaluará por medio de los siguientes conceptos y valores:

Otros Títulos Educativos y Certificaciones Afines	Postulantes Grado 8° al 11° (20%)	Postulantes Grado 12° al 16° (20%)	Postulantes Grado 17° al 21° (20%)
	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado	Puntaje Asignado
Muy Recomendable	100	100	100
Recomendable	50	50	50
Poco Recomendable	20	20	20
No Recomendable	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 SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN 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 el Director 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. El nombramiento entrará en vigor, una vez que el decreto respectivo se encuentre totalmente tramitado por la Contraloría Regional de Arica y Parinacota; y por lo 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 el Director de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, entre los días 1y 5 de julio de 2011.

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 el Director de Recursos Humanos y Bienestar del Personal, dentro del plazo señalado en el Calendario del Proceso. 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 25 al 27 de julio de 2011.

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 Nº 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 21 de abril de 2011.



ANEXO N° 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) Y/O GRADO (S)

Para evaluar factor **Capacitación Pertinente**, subfactor Perfeccionamiento Pertinente, en la formación Profesional (para aquellos títulos o diplomados 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, 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 EN LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

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

