



# **BASES ADMINISTRATIVAS CONCURSO DE INGRESO A LA PLANTA REGIONAL**

**ABRIL 2009**

*DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS  
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA*



## BASES CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA REGIONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Público de Ingreso para seleccionar 05 cargos de la Planta Regional del Instituto Nacional de Estadísticas.

Este concurso de ingreso a la Planta, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29/04, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, al Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo y al Instructivo Presidencial N°2, promulgado el 15 de junio de 2006, sobre Código de Buenas Prácticas Laborales.

### I. ANTECEDENTES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

#### a) Misión<sup>1</sup>

“El INE es el organismo técnico e independiente que produce, analiza y difunde las estadísticas oficiales y públicas de Chile. Proporciona información económica, social, demográfica, medioambiental y censal de manera transparente y accesible, con la finalidad que los agentes públicos, privados, investigadores y ciudadanos tomen decisiones informadas y así fortalecer una sociedad abierta y democrática”.

#### b) Visión

“En el año 2012 el INE será una organización que poseerá estándares de calidad y transparencia comparables a las mejores prácticas de los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), tanto en el desarrollo de su capital humano como en la cobertura de sus productos y servicios”.

#### c) Objetivos Estratégicos<sup>2</sup>

1. Lograr la integración analítica de los sistemas estadísticos económicos, sociales, demográficos, medioambientales y territoriales como parte del rol rector del INE, consolidando el funcionamiento del Sistema Estadístico Nacional.
2. Usar eficientemente los recursos públicos para la producción, análisis y difusión de estadísticas locales, mediante la creación de Sistemas Estadísticos Regionales.
3. Cerrar las brechas en los principales productos y servicios estadísticos en relación a las mejores Prácticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Asimismo, mejorar la calidad, comparabilidad y

---

<sup>1</sup> Definiciones estratégicas institucionales, año 2009.

<sup>2</sup> Idem.

homologación de las estadísticas vigentes a patrones Internacionales tales como Naciones Unidas y/o Eurostat.

4. Ampliar la oferta de productos y servicios estadísticos para responder oportunamente a las demandas nacionales e internacionales.
5. Asegurar el Patrimonio estadístico del País y facilitar el acceso a los microdatos integrados mediante la implementación de plataformas informáticas seguras y en línea.
6. Mejorar los estándares de los procesos estadísticos, áreas estratégicas y atención al usuario Mediante la implementación de un sistema de gestión de la calidad.

## II. VACANTES A PROVEER

### 2.1- Identificación de cargos

CODIGO CARGO	PLANTA	GRADO	Nº VACANTES	CARGO	LUGAR DE DESEMPEÑO
TP18	REGIONAL/ESTAMENTO PROFESIONAL	18 EUS	01	PROFESIONAL UNIDAD DE OPERACIONES	DIRECCION REGIONAL DE TARAPACÁ.
OP12	REGIONAL/ESTAMENTO PROFESIONAL	12 EUS	01	PROFESIONAL UNIDAD TÉCNICA	DIRECCION REGIONAL DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS
OT16	REGIONAL/ESTAMENTO TECNICO	16 EUS	01	TÉCNICO UNIDAD ADMINISTRATIVA	DIRECCION REGIONAL DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS
LRT14	REGIONAL/ESTAMENTO TECNICO	14 EUS	01	TÉCNICO UNIDAD TÉCNICA	DIRECCION REGIONAL DE LOS RÍOS
MT12	REGIONAL/ESTAMENTO TÉCNICO	12 EUS	01	TÉCNICO UNIDAD ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN REGIONAL DE MAGALLANES

2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer. Ver Anexo N° 1

### III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal del Instituto Nacional de Estadísticas corresponderá a lo establecido por la Escala Única de Sueldos y demás orientaciones definidas en el DFL 29(2004) respecto del pago de hrs. extraordinarias.

### IV. REQUISITOS DE POSTULACION

#### 4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- ✚ Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Instituto Nacional de Estadísticas.
- ✚ Tener litigios pendientes con el Instituto Nacional de Estadísticas, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- ✚ Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Instituto Nacional de Estadísticas.
- ✚ Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Instituto Nacional de Estadísticas hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive o su equivalente.
- ✚ Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Instituto Nacional de Estadísticas, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales, conforme a lo dispuesto en el art. 87 del DFL N°29/04 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.

## 4.2. Requisitos Específicos

Los postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Plantas del INE (Ley 19.196, art. 2°, publicado en el DO el 01/02/1993), para el respectivo estamento y grado:

### Planta de Profesionales (Grados 11° al 18°):

- a) Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, o
- b) Título profesional de una carrera de a lo menos 6 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado, o reconocido por éste, o
- c) Estar actualmente desempeñando cargos de este nivel en la Planta de Profesionales.

### Planta de Técnicos (Grados 9° al 20°):

- a) Título de Técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, o
- b) Título de Técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Media Técnico-Profesional del Estado, o reconocido por éste, de preferencia en el área estadística o de Computación e Informática, o Título de Contador General, o
- c) Tener aprobados cursos de especialización o de perfeccionamiento estadístico impartidos por Universidades o por Institutos Profesionales del Estado o reconocidos por este, o por organismos internacionales orientados a la especialidad estadística, o
- d) Estar actualmente desempeñando cargos de esta planta o de la Planta de Profesionales.

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

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

## V. EVALUACIÓN DE LOS POSTULANTES

La metodología definida para la evaluación de los postulantes se compone de las siguientes etapas, factores y subfactores a evaluar

### **Etapa I: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación"**

Se compone de los subfactores asociados a:

1. Formación Educacional
2. Estudios de Especialización (sólo aplica al Estamento profesional)
3. Capacitación y perfeccionamiento realizado.

**Etapa II:** Factor "Experiencia Laboral", que se compone del siguiente subfactor:

- Experiencia laboral en el área.

**Etapa III:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función", que se compone de los siguientes subfactores:

- Adecuación psicológica para el cargo, de acuerdo al perfil de selección previamente establecido.
- Competencias Técnicas para el cargo

**Etapa IV:** Factor "Apreciación Global del candidato", que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de evaluación de aptitudes con el Comité de Selección

## **VI. MODALIDAD DE EVALUACIÓN**

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

El Concurso será declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).

## **VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

### **7.1 Entrega de Bases**

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles en la página Web del Instituto Nacional de Estadísticas [www.ine.cl](http://www.ine.cl), y de la Dirección Nacional del Servicio Civil, [www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl), a contar del día 1 de Abril del 2009, entendiéndose, de esta forma, conocidas plenamente por todos los postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios, en formato impreso, se podrán retirar desde la Secretaría del Departamento de Gestión de las Personas del Instituto Nacional de Estadísticas, ubicada en Avenida Presidente Bulnes N° 377, of.205, Comuna de Santiago, y en las Secretarías de las Direcciones Regionales cuyos cargos se concursan (las direcciones se presentan en tabla del punto 7.2), a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes, ambas fechas inclusive, desde las 9:30 hrs. y hasta las 17:30 hrs.

Adicionalmente, se podrán hacer consultas a un correo electrónico especialmente habilitado para este fin: [concursodeingreso@ine.cl](mailto:concursodeingreso@ine.cl).

### **7.2 Fecha y lugar de recepción de postulaciones**

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el día 1 de Abril del 2009 hasta las 17:00 hrs. del día 16 del mismo mes, en la oficina de partes del Instituto Nacional de Estadísticas, ubicada en Av. Presidente Bulnes N° 418, Santiago.

Adicionalmente, se podrán entregar personalmente los antecedentes de postulación en las sedes regionales del INE que a continuación se detallan:

REGIONES	DIRECCIÓN
REGIÓN DE TARAPACÁ	Serrano N° 389, Of. 601-602 Edificio conferencia- Iquique Fono/Fax (57) 423119- 415683
REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	Ibieta N°090- Rancagua Fono (72) 222220-221278
REGIÓN DE LOS RÍOS	Maipú N°130 Of. 201- Valdivia Fono/Fax (63) 213457
REGIÓN DE MAGALLANES	Croacia N° 722, Piso 9 Edificio Servicios Públicos, Punta Arenas Fono (61)714550- 714552- 714553

### 7.3 Antecedentes Requeridos para la postulación:

Para formalizar la postulación y participar en el proceso de selección, los interesados deberán presentar la siguiente documentación:

- ✚ Ficha de postulación, según formato adjunto. (anexo 2, de estas Bases)
- ✚ Currículum vitae, según formato adjunto. (anexo 3, de las presentes Bases)
- ✚ Currículum Vitae extendido
- ✚ Fotocopia simple de la Cédula Nacional de Identidad.
- ✚ Fotocopia simple de la Licencia de Educación Media, Media Técnico Profesional, Título Técnico y/o de Título Profesional si corresponde.
- ✚ Fotocopia simple de Certificados que acrediten capacitación, cuando corresponda.
- ✚ Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- ✚ Certificado o documentación que acredite experiencia laboral.
- ✚ Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en los artículo 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Ver anexo 4). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

### 7.4 Formalidades de presentación de antecedentes:

La documentación completa de postulación debe hacerse llegar en un sobre cerrado, en cuyo anverso se consigne:

*Señores  
Instituto Nacional de Estadísticas  
Departamento Gestión de las Personas  
Nombre y código del Cargo al que postula  
Av. Presidente Bulnes N°418, Santiago.  
Santiago*

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

**No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo, como tampoco las postulaciones por fax o correo electrónico.**

Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante relativa al concurso. Asimismo, dispondrá la notificación de las personas cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este concurso<sup>3</sup>.

## **VIII. PROCESO DE EVALUACIÓN POR CARGO**

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.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores.

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

---

<sup>3</sup> El servicio deberá definir procedimientos para el caso de tener postulantes que presenten alguna discapacidad, con el objeto de adecuar los instrumentos de selección.

## 8.1 PROCESO DE SELECCIÓN PARA CARGO PROFESIONAL 18 EUS REGION DE TARAPACA

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación (35%)	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional (15%)	Título profesional del área de la ingeniería, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	15	35	20
			Otro título relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	10		
			Otro título profesional no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración	5		
		Estudios de Especialización (10%)	Postítulo o Diplomado en el área de Economía, Estadística, Procesos productivos y/o Preparación y Evaluación de Proyectos.	10		
			Postítulo o Diplomado en áreas afines al cargo.	5		
			Postítulo o Diplomado no relacionado al área.	3		
		Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10		
			Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5		
			Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3		
		II. Revisión Curricular de experiencia laboral (20%)	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)		
Experiencia laboral entre 2 hasta 3 años en funciones similares	10					
Experiencia laboral de menos de 2 años en funciones similares	5					

III Aptitudes específicas (25%)	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación psicológica para el cargo (10%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	10	25	20
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	5		
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0		
		Conocimientos técnicos para el cargo (15%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	15		
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con reservas para el cargo	10		
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0		
IV. Evaluación de aptitudes (20%)	Apreciación global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes (20%)	Promedio de la evaluación de cada miembro del Comité	1 a 20	20	15
TOTALES					100	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						65

## Información específica sobre las etapas, factores y subfactores

### 8.1.1 Etapa I: Revisión curricular de estudios, formación y capacitación.

Consiste en un análisis documental de los antecedentes presentados por los postulantes, los cuales deben ser debidamente acreditados para asignarles el puntaje correspondiente.

Ponderación: 35%  
Puntaje máximo: 35 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 20 puntos

Esta etapa se evaluará a través de tres subfactores.

#### a. Subfactor: Formación educacional.

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

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Formación Educativa (15%)	Título profesional del área de la ingeniería, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	15
	Otro título relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	10
	Otro título profesional no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración	5

**b. Subfactor: Estudios de especialización.**

Se evaluarán los Postítulos y/o Diplomados, que estén debidamente certificados y que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Estudios de Especialización (10%)	Postítulo o Diplomado en el área de Economía, Estadística, Procesos productivos y/o Preparación y Evaluación de Proyectos.	10
	Postítulo o Diplomado en áreas afines al cargo.	5
	Postítulo o Diplomado no relacionado al área.	3

**c. Subfactor: Capacitación y perfeccionamiento realizado.**

Se evaluarán los cursos de capacitación y/o perfeccionamiento, **aprobados y debidamente acreditados**, que tengan relación con el área de especialización. Incluye actividades realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años contados hacia atrás desde la fecha de publicación del aviso en el Diario Oficial.

Sólo se evaluarán las actividades de capacitación realizadas durante el período indicado, que hubieren tenido a lo menos 12 horas de duración cada una. No será considerada como capacitación, los ramos aprobados de carreras inconclusas.

El certificado que acredite las actividades de capacitación y perfeccionamiento deberá contener, al menos, las siguientes menciones: el nombre de la institución y del curso, la fecha de su realización, el número de horas y su **aprobación** por el postulante.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10
	Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5
	Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 20 puntos de la primera etapa podrán pasar a la etapa II.

### 8.1.2 Etapa II: Revisión curricular de experiencia

Ponderación:	20%
Puntaje máximo:	20 puntos
Puntaje mínimo de aprobación:	10 puntos

En esta etapa se evaluará la experiencia laboral del postulante a través del factor experiencia laboral.

#### Factor: Experiencia laboral

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño del cargo concursado.

Esta experiencia se deberá acreditar mediante certificado, en original, de su empleador en que se señale claramente el tiempo de desempeño profesional, indicando el área de desempeño.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 3 ó mas años en funciones similares	20
	Experiencia laboral entre 2 hasta 3 años en funciones similares	10
	Experiencia laboral de menos de 2 años en funciones similares	5

### 8.1.3 Etapa III: Aptitudes específicas

Ponderación:	25%
Puntaje máximo:	25 puntos
Puntaje mínimo de aprobación:	20 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes específicas del postulante para el desempeño de la función, la cual será evaluada a través de dos subfactores.

El test y la entrevista se aplicarán a los postulantes que hayan superado la Etapa II, entre los días 4 y 8 de mayo de 2009; el lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico y/o teléfono.

**a. Subfactor: Adecuación psicológica para el cargo**

Este subfactor contempla la aplicación de un test de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Adecuación psicológica para el cargo (10%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	10
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo	5
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

**b. Subfactor: Conocimientos Técnicos para el cargo**

Consiste en el desarrollo de una Prueba de conocimientos específicos de su área, que pretende identificar los conocimientos, de acuerdo al perfil de selección definido para el cargo.

Para evaluar este subfactor se aplicara la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Conocimientos técnicos para el cargo (15%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	15
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con observaciones para el cargo	10
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa III es de 20 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV, informándoles al teléfono y/o correo electrónico que hayan consignado en su Currículum.

**8.1.4 Etapa IV: Evaluación Global de Aptitudes**

Ponderación: 20%  
Puntaje máximo: 20 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 15 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes del postulante a través de una entrevista efectuada por el Comité de Selección.

 Factor: Entrevista con el Comité de Selección

Consiste en la realización de una entrevista, realizada por, al menos más del 50% de los integrantes del Comité de Selección o una Comisión mandatada por éste, hacia los postulantes que hayan superado las etapas anteriores, con la finalidad de identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo.

Para evaluar este subfactor, cada uno de los integrantes del Comité, presente en la entrevista, calificará al postulante entrevistado con una nota de 1 a 7. La nota final de la entrevista será el promedio de las notas ponderadas.

Para obtener el puntaje de este subfactor se aplicará la siguiente fórmula:

Puntaje=	$\frac{\text{Nota promedio} * 20 \text{ puntos}}{7,0}$
----------	--

Las entrevistas que realizará el Comité (o la Comisión que éste determine) definida precedentemente, se llevarán a cabo entre el 13 y el 15 de Mayo del 2009, el lugar y horario se informará oportunamente vía teléfono y/o correo electrónico.

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

**PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO: 65 PUNTOS**

## 8.2 PROCESO DE SELECCIÓN PARA CARGO PROFESIONAL 12 EUS REGION DEL LIBERTADOR BERNARDO O` HIGGINS

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación (35%)	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional (15%)	Título profesional del área de la Ingeniería, y/o administración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	15	35	20
			Otro título relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	10		
			Otro título profesional no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración	5		
		Estudios de Especialización (10%)	Postítulo o Diplomado en Gestión Pública, Economía, Estadística y/o Informática.	10		
				Postítulo o Diplomado en áreas afines al cargo.		

			Postitulo o Diplomado no relacionado al área.	3			
		Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10			
			Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5			
			Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3			
<b>II. Revisión Curricular de experiencia laboral (20%)</b>	Experiencia Laboral		Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 5 ó mas años en funciones similares	20	20	10
		Experiencia laboral entre 3 hasta 5 años en funciones similares		10			
		Experiencia laboral de menos de 3 años en funciones similares		5			
<b>III Aptitudes específicas (25%)</b>	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación psicológica para el cargo (10%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	10	25	20	
				Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo			5
				Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo			0
		Conocimientos técnicos para el cargo (15%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	15			
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con reservas para el cargo	10			
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0			
<b>IV. Evaluación de aptitudes (20%)</b>	Apreciación global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes (20%)	Promedio de la evaluación de cada miembro del Comité	1 a 20	20	15	
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>		
<b>PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO</b>						<b>65</b>	

## Información específica sobre las etapas, factores y subfactores

### 8.2.1 Etapa I: Revisión curricular de estudios, formación y capacitación.

Consiste en un análisis documental de los antecedentes presentados por los postulantes, los cuales deben ser debidamente acreditados para asignarles el puntaje correspondiente.

Ponderación: 35%

Puntaje máximo: 35 puntos  
 Puntaje mínimo de aprobación: 20 puntos

En esta etapa se evaluarán a través de tres subfactores.

**a. Subfactor: Formación educacional.**

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

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Formación Educativa (15%)	Título profesional del área de la Ingeniería, y/o administración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	15
	Otro título relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	10
	Otro título profesional no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 6 semestres de duración.	5

**b. Subfactor: Estudios de especialización.**

Se evaluarán los postítulos y/o diplomados, que estén debidamente certificados y que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla.

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Estudios de Especialización (10%)	Postítulo o Diplomado en Gestión Pública, Economía, Estadística y/o Informática.	10
	Postítulo o Diplomado en áreas afines al cargo.	5
	Postítulo o Diplomado no relacionado al área.	3

**c. Subfactor: Capacitación y perfeccionamiento realizado.**

Se evaluarán los cursos de capacitación y/o perfeccionamiento, **aprobados y debidamente acreditados**, que tengan relación con el área de especialización. Incluye actividades realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años contados hacia atrás desde la fecha de publicación del aviso en el Diario Oficial.

Sólo se evaluarán las actividades de capacitación realizadas durante el período indicado, que hubieren tenido a lo menos 12 horas de duración cada una. No será considerada como capacitación, los ramos aprobados de carreras inconclusas.

El certificado que acredite las actividades de capacitación y perfeccionamiento deberá contener, al menos, las siguientes menciones: el nombre de la institución y del curso, la fecha de su realización, el número de horas y su aprobación por el postulante.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10
	Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5
	Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 20 puntos de la primera etapa podrán acceder a la etapa II.

### 8.2.2 Etapa II: Revisión curricular de experiencia

Ponderación: 20%  
 Puntaje máximo: 20 puntos  
 Puntaje mínimo de aprobación: 10 puntos

En esta etapa se evaluará la experiencia laboral del postulante a través del factor experiencia laboral.

#### Factor: Experiencia laboral

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño del cargo concursado.

Esta experiencia se deberá acreditar mediante certificado, en original, de su empleador en que se señale claramente el tiempo de desempeño profesionalmente, junto con una breve descripción del tipo de trabajo realizado.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 5 ó mas años en funciones similares	20
	Experiencia laboral entre 3 hasta 5 años en funciones similares	10
	Experiencia laboral de menos de 3 años en funciones similares	5

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 10 puntos de la segunda etapa podrán pasar a la etapa III.

### 8.2.3 Etapa III: Aptitudes específicas para el desempeño del cargo

Ponderación:	25%
Puntaje máximo:	25 puntos
Puntaje mínimo de aprobación:	20 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes específicas del postulante para el desempeño de la función, la cual será evaluada a través de dos subfactores.

El test y la entrevista se aplicarán a los postulantes que hayan superado la Etapa II, entre el día 4 y 8 de mayo del 2009; el lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

#### a. Subfactor: Adecuación psicológica para el cargo

Este subfactor contempla la aplicación de un test de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Adecuación psicológica para el cargo (10%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	10
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo	5
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

#### b. Subfactor: Conocimientos Técnicos para el cargo

Consiste en el desarrollo de una Prueba de conocimientos específicos de su área, que pretende identificar los conocimientos, de acuerdo al perfil de selección definido para el cargo:

Para evaluar este subfactor se aplicara la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Conocimientos técnicos para el cargo (15%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	15
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con observaciones para el cargo	10
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa III es de 20 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV, informándoles al teléfono y/o correo electrónico que hayan consignado en su Currículum.

#### 8.2.4 Etapa IV: Evaluación global de Aptitudes

Ponderación:	20%
Puntaje máximo:	20 puntos
Puntaje mínimo de aprobación:	15 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes del postulante a través de una entrevista efectuada por el Comité de Selección.

##### Factor: Entrevista con el Comité de Selección

Consiste en la realización de una entrevista, realizada por, al menos más del 50% de los integrantes del Comité de Selección o una Comisión mandatada por éste, hacia los postulantes que hayan superado las etapas anteriores, con la finalidad de identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo.

Para evaluar este subfactor, cada uno de los integrantes del Comité, presente en la entrevista, calificará al postulante entrevistado con una nota de 1 a 7. La nota final de la entrevista será el promedio de las notas obtenidas.

Para obtener el puntaje de este subfactor se aplicará la siguiente fórmula:

Puntaje=	$\frac{\text{Nota promedio} * 20 \text{ puntos}}{7,0}$
----------	--

Las entrevistas que realizará el Comité (o la Comisión que éste determine) definida precedentemente, se llevarán a cabo entre el **13 y el 15 de Mayo del 2009**, el lugar y horario se informará oportunamente vía teléfono y/o correo electrónico.

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

**PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO: 65 PUNTOS**

### 8.3 PROCESO DE SELECCIÓN TECNICO 14 EUS REGION DE LOS RIOS

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación (30%)	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional (20%)	Título Técnico de Estadística, Administración, Economía o Contabilidad, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	20	30	20
			Otro título técnico de nivel superior relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	15		
			Otro título técnico no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	10		
		Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10		
			Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5		
			Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3		
II. Revisión Curricular de experiencia laboral (20%)	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 3 ó mas años en funciones similares	20	20	10
			Experiencia laboral entre 2 hasta 3 años en funciones similares	10		
			Experiencia laboral de menos de 2 años en funciones similares	5		
III Aptitudes específicas (30%)	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación psicológica para el cargo (10%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	10	30	20
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	5		

			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0		
		Conocimientos técnicos para el cargo (20%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	20		
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con reservas para el cargo	10		
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0		
IV. Evaluación de aptitudes (20%)	Apreciación global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes(20%)	Promedio de la evaluación de cada miembro del Comité	1 a 20	20	15
TOTALES					100	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						65

## Información específica sobre las etapas, factores y subfactores

### 8.3.1 Etapa I: Revisión curricular de estudios, formación y capacitación.

Consiste en un análisis documental de los antecedentes presentados por los postulantes, los cuales deben ser debidamente acreditados para asignarles el puntaje correspondiente.

Ponderación: 30%  
Puntaje máximo: 30 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 20 puntos

Esta etapa se evaluará a través de dos subfactores.

#### a. Subfactor: Formación educacional.

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

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Formación Educacional (20%)	Título Técnico de Estadística, Administración, Economía o Contabilidad, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	20
	Otro título técnico de nivel superior relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	15

	Otro título técnico no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	10
--	---	----

**b. Subfactor: Capacitación y perfeccionamiento realizado.**

Se evaluarán los cursos de capacitación y/o perfeccionamiento, **aprobados y debidamente acreditados**, que tengan relación con el área de especialización. Incluye actividades realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años contados hacia atrás desde la fecha de publicación del aviso en el Diario Oficial.

Sólo se evaluarán las actividades de capacitación realizadas durante el período indicado, que hubieren tenido a lo menos 12 horas de duración cada una. No será considerada como capacitación, los ramos aprobados de carreras inconclusas.

El certificado que acredite las actividades de capacitación y perfeccionamiento deberá contener, al menos, las siguientes menciones: el nombre de la institución y del curso, la fecha de su realización, el número de horas y su **aprobación** por el postulante.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10
	Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5
	Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 20 puntos de la primera etapa podrán pasar a la etapa II.

**8.3.2 Etapa II: Revisión curricular de experiencia**

Ponderación: 20%  
Puntaje máximo: 20 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 10 puntos

En esta etapa se evaluará la experiencia laboral del postulante a través del factor experiencia laboral.

 **Factor: Experiencia laboral**

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño del cargo concursado.

Esta experiencia se deberá acreditar mediante certificado, en original, de su empleador en que se señale claramente el tiempo de desempeño desde la obtención del título técnico, junto con una breve descripción del tipo de trabajo realizado.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 3 ó mas años en funciones similares	20
	Experiencia laboral entre 2 hasta 3 años en funciones similares	10
	Experiencia laboral de menos de 2 años en funciones similares	5

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 10 puntos de la segunda etapa podrán pasar a la etapa III.

### 8.3.3 Etapa III: Aptitudes específicas

Ponderación: 30%  
 Puntaje máximo: 30 puntos  
 Puntaje mínimo de aprobación: 20 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes específicas del postulante para el desempeño de la función, la cual será evaluada a través de dos subfactores.

El test y la entrevista se aplicarán a los postulantes que hayan superado la Etapa II, entre el día 4 y el 8 de Mayo de 2009; el lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

#### a. Subfactor: Adecuación psicológica para el cargo

Este subfactor contempla la aplicación de un test de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Adecuación psicológica para el cargo (10%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	10
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo	5
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

#### b. Subfactor: Conocimientos Técnicos para el cargo

Consiste en el desarrollo de una Prueba de conocimientos específicos de su área, que pretende identificar los conocimientos, de acuerdo al perfil de selección definido para el cargo:

Para evaluar este subfactor se aplicara la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Conocimientos técnicos para el cargo (20%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	20
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con observaciones para el cargo	10
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa III es de 20 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV, informándoles al teléfono y/o correo electrónico que hayan consignado en su Currículum.

#### 8.3.4 Etapa IV: Apreciación global del candidato

Ponderación:	20%
Puntaje máximo:	20 puntos
Puntaje mínimo de aprobación:	15 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes del postulante a través de una entrevista efectuada por el Comité de Selección.

#### Factor: Entrevista con el Comité de Selección

Consiste en la realización de una entrevista, realizada por, al menos más del 50% de los integrantes del Comité de Selección o una Comisión mandatada por éste, hacia los postulantes que hayan superado las etapas anteriores, con la finalidad de identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo.

Para evaluar este subfactor, cada uno de los integrantes del Comité, presente en la entrevista, calificará al postulante entrevistado con una nota de 1 a 7. La nota final de la entrevista será el promedio de las notas ponderadas.

Para obtener el puntaje de este subfactor se aplicará la siguiente fórmula:

Puntaje=	$\frac{\text{Nota promedio} * 20 \text{ puntos}}{7,0}$
----------	--

Las entrevistas que realizará el Comité (o la Comisión que éste determine) definida precedentemente, se llevarán a cabo entre el 13 y el 15 de Mayo del 2009, el lugar y horario se informará oportunamente vía teléfono y/o correo electrónico.

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

**PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO: 65 PUNTOS**

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, el Departamento de Gestión de las Personas notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso y no se devolverán antecedentes recepcionados.

**8.4 PROCESO DE SELECCIÓN TECNICO 16 EUS REGION DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS**

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación (30%)	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional (20%)	Título de Contador General otorgado por un establecimiento de Educación Superior del estado o reconocido por este.	20	30	20
			Otro título técnico equivalente relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	15		
			Otro título técnico no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	10		
		Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10		
			Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5		
			Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3		
II. Revisión Curricular de experiencia laboral (20%)	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 5 ó mas años en funciones similares	20	20	10
			Experiencia laboral entre 3 hasta 5 años en funciones similares	10		
			Experiencia laboral de menos de 3 años en funciones similares	5		

III Aptitudes específicas (30%)	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación psicológica para el cargo (15%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	15	30	25
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	10		
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0		
		Conocimientos técnicos para el cargo (15%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	15		
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con reservas para el cargo	10		
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0		
IV. Evaluación de aptitudes (20%)	Apreciación global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes (20%)	Promedio de la evaluación de cada miembro del Comité	1 a 20	20	15
TOTALES					100	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						70

## Información específica sobre las etapas, factores y subfactores

### 8.4.1 Etapa I: Revisión curricular de estudios, formación y capacitación.

Consiste en un análisis documental de los antecedentes presentados por los postulantes, los cuales deben ser debidamente acreditados para asignarles el puntaje correspondiente.

Ponderación: 30%  
Puntaje máximo: 30 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 20 puntos

Esta etapa se evaluará a través de dos subfactores.

#### a. Subfactor: Formación Educacional

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

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Formación Educativa (20%)	Título de Contador General otorgado por un establecimiento de Educación Superior del estado o reconocido por este.	20
	Otro título técnico de nivel superior relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	15
	Otro título técnico no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	10

#### b. Subfactor: Capacitación y perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación y/o perfeccionamiento, **aprobados y debidamente acreditados**, que tengan relación con el área de especialización. Incluye actividades realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años contados hacia atrás desde la fecha de publicación del aviso en el Diario Oficial.

Sólo se evaluarán las actividades de capacitación realizadas durante el período indicado, que hubieren tenido a lo menos 12 horas de duración cada una. No será considerada como capacitación, los ramos aprobados de carreras inconclusas.

El certificado que acredite las actividades de capacitación y perfeccionamiento deberá contener, al menos, las siguientes menciones: el nombre de la institución y del curso, la fecha de su realización, el número de horas y su **aprobación** por el postulante.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10
	Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5
	Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 20 puntos de la primera etapa, podrán acceder a la etapa II.

#### 8.4.2 Etapa II: Revisión curricular de experiencia

Ponderación: 20%  
Puntaje máximo: 20 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 10 puntos

En esta etapa se evaluará la experiencia laboral del postulante a través del factor

experiencia laboral.

 **Factor: Experiencia laboral**

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño del cargo concursado.

Esta experiencia se deberá acreditar mediante certificado, en original, de su empleador en que se señale claramente el tiempo de desempeño desde la obtención del título técnico, junto con una breve descripción del tipo de trabajo realizado.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 5 ó mas años en funciones similares	20
	Experiencia laboral entre 3 hasta 5 años en funciones similares	10
	Experiencia laboral de menos de 3 años en funciones similares	5

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 10 puntos de la segunda etapa podrán pasar a la etapa III.

### 8.4.3 Etapa III: Aptitudes específicas

Ponderación: 30%  
Puntaje máximo: 30 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 25 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes específicas del postulante para el desempeño de la función, la cual será evaluada a través de dos subfactores.

El test y la entrevista se aplicarán a los postulantes que hayan superado la Etapa II, entre el día 4 y el 8 de Mayo de 2009; el lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

#### a. Subfactor: Adecuación psicológica para el cargo

Este subfactor contempla la aplicación de un test de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Adecuación psicológica para el cargo (15%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	15
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo	10
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

#### b. Subfactor: Conocimientos Técnicos para el cargo

Consiste en el desarrollo de una Prueba de conocimientos específicos de su área, que pretende identificar los conocimientos, de acuerdo al perfil de selección definido para el cargo:

Para evaluar este subfactor se aplicara la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Conocimientos técnicos para el cargo (15%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	15
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con observaciones para el cargo	10
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa III es de 25 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV, informándoles al teléfono y/o correo electrónico que hayan consignado en su Currículum.

#### 8.4.4 Etapa IV: Apreciación global del candidato

Ponderación: 20%  
Puntaje máximo: 20 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 15 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes del postulante a través de una entrevista efectuada por el Comité de Selección.

##### Factor: Entrevista con el Comité de Selección

Consiste en la realización de una entrevista, realizada por, al menos más del 50% de los integrantes del Comité de Selección o una Comisión mandatada por éste, hacia los

postulantes que hayan superado las etapas anteriores, con la finalidad de identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo.

Para evaluar este subfactor, cada uno de los integrantes del Comité, presente en la entrevista, calificará al postulante entrevistado con una nota de 1 a 7. La nota final de la entrevista será el promedio de las notas ponderadas.

Para obtener el puntaje de este subfactor se aplicará la siguiente fórmula:

Puntaje=	$\frac{\text{Nota promedio} * 20 \text{ puntos}}{7,0}$
----------	--

Las entrevistas que realizará el Comité (o la Comisión que éste determine) definida precedentemente, se llevarán a cabo entre el **13 y el 15 de Mayo del 2009**, el lugar y horario se informará oportunamente vía teléfono y/o correo electrónico.

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

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, el Departamento de Gestión de las Personas notificará a todos aquellos postulantes que NO continúen el proceso y no se devolverán antecedentes recepcionados.

## 8.5 PROCESO DE SELECCIÓN TECNICO 12 EUS REGION DE MAGALLANES

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación (30%)	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional (20%)	Título de Contador General otorgado por un establecimiento de Educación Superior del estado o reconocido por este.	20	30	20
			Otro título técnico equivalente relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	15		
			Otro título técnico no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.	10		
		Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10		
		Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5			

			Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3		
II. Revisión Curricular de experiencia laboral (20%)	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 5 ó mas años en funciones similares	20	20	10
			Experiencia laboral entre 3 hasta 5 años en funciones similares	10		
			Experiencia laboral de menos de 3 años en funciones similares	5		
III Aptitudes específicas (30%)	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación psicológica para el cargo (15%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	15	30	25
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	10		
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0		
		Conocimientos técnicos para el cargo (15%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	15		
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con reservas para el cargo	10		
			Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0		
IV. Evaluación de aptitudes (20%)	Apreciación global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes (20%)	Promedio de la evaluación de cada miembro del Comité	1 a 20	20	15
TOTALES					100	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						70

## Información específica sobre las etapas, factores y subfactores

### 8.5.1 Etapa I: Revisión curricular de estudios, formación y capacitación.

Consiste en un análisis documental de los antecedentes presentados por los postulantes, los cuales deben ser debidamente acreditados para asignarles el puntaje correspondiente.

Ponderación: 30%  
Puntaje máximo: 30 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 20 puntos

Esta etapa se evaluará a través de dos subfactores.

#### a. Subfactor: Formación Educacional

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

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Formación Educacional (20%)	Título de Contador General otorgado por un establecimiento de Educación Superior del estado o reconocido por este.	20
	Otro título técnico de nivel superior relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	15
	Otro título técnico no relacionado al área, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.	10

#### b. Subfactor: Capacitación y perfeccionamiento realizado

Se evaluarán los cursos de capacitación y/o perfeccionamiento, **aprobados y debidamente acreditados**, que tengan relación con el área de especialización. Incluye actividades realizadas y aprobadas durante los últimos 3 años contados hacia atrás desde la fecha de publicación del aviso en el Diario Oficial.

Sólo se evaluarán las actividades de capacitación realizadas durante el período indicado, que hubieren tenido a lo menos 12 horas de duración cada una. No será considerada como capacitación, los ramos aprobados de carreras inconclusas.

El certificado que acredite las actividades de capacitación y perfeccionamiento deberá contener, al menos, las siguientes menciones: el nombre de la institución y del curso, la fecha de su realización, el número de horas y su **aprobación** por el postulante.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Capacitación y perfeccionamiento realizado (10%)	60 horas o más, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	10
	Más de 30 horas y menos de 60 horas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	5
	Hasta 30 horas realizadas, en áreas afines al cargo, realizadas durante los últimos 3 años.	3

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 20 puntos de la primera etapa podrán pasar a la etapa II.

## 8.5.2 Etapa II: Revisión curricular de experiencia

Ponderación: 20%  
Puntaje máximo: 20 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 10 puntos

En esta etapa se evaluará la experiencia laboral del postulante a través del factor experiencia laboral.

### Factor: Experiencia laboral

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño del cargo concursado.

Esta experiencia se deberá acreditar mediante certificado, en original, de su empleador en que se señale claramente el tiempo de desempeño desde la obtención del título técnico, junto con una breve descripción del tipo de trabajo realizado.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Experiencia Laboral en el área de desempeño (20%)	Experiencia laboral de 5 ó mas años en funciones similares	20
	Experiencia laboral entre 3 hasta 5 años en funciones similares	10
	Experiencia laboral de menos de 3 años en funciones similares	5

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de 10 puntos de la segunda etapa podrán pasar a la etapa III.

## 8.5.3 Etapa III: Aptitudes específicas

Ponderación: 30%  
Puntaje máximo: 30 puntos  
Puntaje mínimo de aprobación: 25 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes específicas del postulante para el desempeño de la función, la cual será evaluada a través de dos subfactores.

El test y la entrevista se aplicarán a los postulantes que hayan superado la Etapa II, entre el día 4 y el 8 de Mayo de 2009; el lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

### a. Subfactor: Adecuación psicológica para el cargo

Este subfactor contempla la aplicación de un test de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo.

Para evaluar este subfactor se aplicará la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Adecuación psicológica para el cargo (15%)	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	15
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo	10
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

**b. Subfactor: Conocimientos Técnicos para el cargo**

Consiste en el desarrollo de una Prueba de conocimientos específicos de su área, que pretende identificar los conocimientos, de acuerdo al perfil de selección definido para el cargo:

Para evaluar este subfactor se aplicara la siguiente tabla:

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Conocimientos técnicos para el cargo (15%)	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable para el cargo	15
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como recomendable con observaciones para el cargo	10
	Prueba de conocimientos técnicos lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa III es de 25 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV, informándoles al teléfono y/o correo electrónico que hayan consignado en su Currículum.

**8.5.4 Etapa IV: Apreciación global del candidato**

Ponderación: 20%  
 Puntaje máximo: 20 puntos  
 Puntaje mínimo de aprobación: 15 puntos

En esta etapa se evaluarán las aptitudes del postulante a través de una entrevista efectuada por el Comité de Selección.

 Factor: Entrevista con el Comité de Selección

Consiste en la realización de una entrevista, realizada por, al menos más del 50% de los integrantes del Comité de Selección o una Comisión mandatada por éste, hacia los postulantes que hayan superado las etapas anteriores, con la finalidad de identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo.

Para evaluar este subfactor, cada uno de los integrantes del Comité, presente en la entrevista, calificará al postulante entrevistado con una nota de 1 a 7. La nota final de la entrevista será el promedio de las notas ponderadas.

Para obtener el puntaje de este subfactor se aplicará la siguiente fórmula:

Puntaje=	$\frac{\text{Nota promedio} * 20 \text{ puntos}}{7,0}$
----------	--

Las entrevistas que realizará el Comité (o la Comisión que éste determine) definida precedentemente, se llevarán a cabo entre el **13 y el 15 de Mayo del 2009**, el lugar y horario se informará oportunamente vía teléfono y/o correo electrónico.

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

**PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO: 70 PUNTOS**

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, el Departamento de Gestión de las Personas notificará a todos aquellos postulantes que **NO** continúen el proceso y no se devolverán antecedentes recepcionados.

**IX. 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.

**X. 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 total acumulado igual o superior al puntaje mínimo definido respecto de cada cargo a proveer, esto es: 65 puntos en el caso del estamento Profesional y Técnico. Para el caso del cargo del Estamento Técnico grado 16 EUS correspondiente a la región de O'Higgins, se exigirá un puntaje mínimo de 70 puntos. De lo contrario, quedará excluido del concurso.

## XI. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección propondrá a la Directora Nacional, los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido en cada caso.

La Directora Nacional del Instituto Nacional de Estadísticas seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al seleccionado, quién deberá manifestar su aceptación al cargo, dentro de un plazo de 5 días hábiles, y además acompañar en original o copia autenticada ante notario los documentos probatorios de los requisitos de ingreso. Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será contratada para el cargo correspondiente considerando la modalidad de **empleo a prueba** por tres meses, según la forma y condiciones establecidas en el art. 25 del Párrafo 2° de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

El concurso se resolverá a más tardar el día 30 de Mayo del 2009.

El nombramiento regirá desde cuando el respectivo decreto o resolución quede totalmente tramitado por la Contraloría General de la República, o bien, desde la fecha que se indique en el mismo acto, aludiendo para ello razones de buen servicio.

La Directora Nacional del Instituto Nacional de Estadísticas, a través del Departamento de Gestión de las Personas o quien cumpla sus funciones, comunicará a los concursantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los resultados finales del concurso y los nombres de quienes ocuparán las vacantes ofrecidas, serán publicados en la página Web del Instituto Nacional de Estadísticas.

Los resultados de las evaluaciones, como asimismo los antecedentes de todos los postulantes serán conservados por el Departamento de Gestión de las Personas del Instituto Nacional de Estadísticas, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

Los/as 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 N° 18.834, fijado por el DFL 29 del 16 de junio de 2004.

## XII. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLE
Publicación-Convocatoria Diario Oficial	1° Abril 2009	Depto. Gestión de las Personas

Página web INE Página Web DNSC		
Recepción y Registro Antecedentes	1° al 16 de Abril 2009	Depto. Gestión de las Personas
Evaluación Curricular y nómina de candidatos jerarquizada	17 al 29 de Abril 2009	Depto. Gestión de las Personas Comité de Selección
Nómina de Candidatos que pasan a siguiente etapa	30 de Abril 2009	Comité de Selección
Evaluación de Competencias (aplicación de Tests, realización de entrevistas y elaboración de informes)	4 al 8 de Mayo 2009	Depto. Gestión de las Personas
Nómina de candidatos que pasan a la siguiente etapa	12 de Mayo 2009	Depto. Gestión de las Personas Comité de Selección
Entrevista Final de Valoración Global	13 al 15 de Mayo 2009	Comité de Selección
Confección de propuesta de candidatos e Informe Final del Proceso	20 de Mayo 2009	Comité de Selección
Finalización del Proceso	27 de Mayo 2009	Depto. Gestión de las Personas
Notificación a los postulantes Seleccionados	27 de Mayo 2009	Depto. Gestión de las Personas
Cierre de proceso	30 de Mayo 2009	Depto. Gestión de las Personas
Resolución de Nombramiento	Junio 2009	División Jurídica

# ANEXOS

# **ANEXO 1**

## **PERFILES DE SELECCIÓN**



Cargo: PROFESIONAL UNIDAD DE OPERACIONES TARAPACÁ

## 1. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

- Código : TP18
- Cargo : Profesional
- N° de vacantes : 01
- Planta : Regional/Estamento Profesional
- Grado : 18 EUS
- Unidad de desempeño : Dirección Regional de Tarapacá
- Dependiente de : Unidad de Operaciones
- Lugar de desempeño : Iquique

## 2. PERFIL DEL CARGO

### 2.1.- Objetivo del cargo:

Coordinar el cumplimiento y funcionamiento de todas las encuestas, programas y proyectos de la Dirección Regional, de acuerdo a los procedimientos, plazos y objetivos institucionales definidos.

### 2.2.- Funciones del cargo

- ✚ Ejecutar las actividades comprendidas en la programación anual de actividades POA.
- ✚ Informar a la jefatura de la Unidad sobre el avance de las actividades planificadas para cada una de las encuestas asignadas a la Dirección Regional y la calidad de los productos estadísticos.
- ✚ Velar por el cumplimiento oportuno de los procedimientos y de las tareas de levantamiento asociadas a encuestas varias.
- ✚ Administrar los recursos que le son facilitados para el cumplimiento de los objetivos de cada una de las encuestas asignadas a la Dirección Regional.
- ✚ Informar a la jefatura de la Unidad de los estados de avance en el desarrollo de las tareas, con énfasis en la calidad de las mismas.
- ✚ Apoyar el desarrollo de nuevas metodologías para el trabajo de la Unidad.
- ✚ Solicitar la aplicación de los procedimientos legales y reglamentarios en los casos de incumplimiento de la obligación de entregar información estadística.
- ✚ Atender demandas de información en materias relacionadas con la unidad y canalizarlas a la jefatura de la Unidad de acuerdo a los procedimientos y plazos definidos.
- ✚ Apoyar el cumplimiento de las actividades post-levantamiento, vale decir revisión, validación, codificación, ingreso y despacho de la información generada.
- ✚ Realizar otras tareas que le asigne el Jefe de la Unidad, que estén relacionadas con las funciones de ésta.

### 2.3.- Contexto del cargo

El Profesional que se desempeñe en la Dirección Regional de Tarapacá trabajará de manera conjunta con un equipo conformado por 36 personas, de las cuales 4 son funcionarios de Planta, 9 son Contrata, 22 son Honorarios a Suma Alzada y 1 Honorario Asimilado a Grado.

### 2.4.- Competencias del cargo

#### Competencias técnicas:

**ESTADÍSTICAS:** Conoce exhaustivamente temas relacionados con muestreo aleatorio y se actualiza constantemente en las nuevas metodologías y el manejo de distintos software relacionados. Es capaz de operar las bases de datos estadísticas, tanto en el ámbito descriptivo como el inferencial.

#### Competencias interpersonales:

- ✚ **CAPACIDAD DE INNOVACIÓN:** Disposición a actuar o comportarse de forma proactiva, demostrando capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o acontecimientos propios del cargo, la institución o los clientes internos y externos
- ✚ **INTEGRIDAD:** Actitud para obrar con rectitud y probidad, actuando en concordancia con lo que la Institución considera importante, dando cumplimiento a las normas que posee la administración pública.
- ✚ **COMPROMISO:** Capacidad de orientar o alinear los propios intereses y comportamientos de manera consecuente hacia las necesidades.
- ✚ **CALIDAD DE TRABAJO:** Demostración de amplios conocimientos en los temas del área de la cual es responsable, comprendiendo los aspectos complejos del trabajo para transformarlos en soluciones para la Institución de manera continua.

#### Competencias de relación con el entorno:

- ✚ **ORIENTACIÓN AL CLIENTE:** Capacidad de manifestar en forma habitual el deseo de ayudar, de servir, de comprender y satisfacer las necesidades explícitas e implícitas de los clientes (internos o externos).
- ✚ **TRABAJO EN EQUIPO:** Participación activa en las tareas para dar cumplimiento a los objetivos comunes, colaborando y compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en beneficio del equipo.

#### Competencias gerenciales:

**HABILIDADES DIRECTIVAS:** Capacidad para dirigir un equipo de trabajo, promoviendo un clima de colaboración y compromiso al comunicar claramente la visión de la Institución, maximizando el potencial del equipo e involucrándolos de manera activa en las metas definidas.

## 2.5 Aspectos deseables:

Dada la relevancia y perfil del cargo a concursar, se valoran preferentemente las siguientes características y/o condiciones:

### FORMACIÓN ACADÉMICA

Deseable título profesional del área de la ingeniería otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 8 semestres de duración.

### ÁREAS DE ESPECIALIZACION

- ✚ Economía.
- ✚ Estadística
- ✚ Procesos productivos
- ✚ Preparación y Evaluación de Proyectos

### CAPACITACIONES

- ✚ Norma ISO.
- ✚ Trabajo en Equipo- Liderazgo

### EXPERIENCIA LABORAL

Deseable contar con 2 años de experiencia en el sector público y/o privado en el área a postular.

### HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES

- ✚ Internet nivel usuario.
- ✚ Office nivel avanzado.
- ✚ Outlook.
- ✚ Software estadístico nivel básico (SPSS, SAP)



## CARGO: PROFESIONAL UNIDAD TÉCNICA REGIÓN DE O'HIGGINS

### 1. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

- Código : OP12
- Cargo : Profesional
- N° de vacantes : 01
- Planta : Regional/Estamento Profesional
- Grado : 12 EUS
- Unidad de desempeño : Dirección Regional del Libertador General Bernardo O' Higgins
- Dependiente de : Directora Regional
- Lugar de desempeño : Rancagua

### 2. PERFIL DEL CARGO

#### 2.1.- Objetivo del cargo:

Coordinar y Supervisar el cumplimiento y funcionamiento de todas las encuestas, programas y proyectos de la Unidad Técnica, en un marco de calidad y transparencia, de acuerdo a los procedimientos, plazos y objetivos institucionales definidos.

#### 2.2.- Funciones del cargo

- ✚ Coordinar los estudios y análisis técnicos y económicos de las estadísticas e índices elaborados por el Instituto y por otros organismos cuando tengan relación con los trabajos específicos de la Dirección Regional.
- ✚ Proporcionar un soporte conceptual - metodológico al trabajo de las otras dependencias de la Dirección Regional, en lo que se refiere a materias técnicas.
- ✚ Analizar y proponer la conveniencia de crear, modificar, ampliar, reducir o suprimir series estadísticas en conjunto con la Unidad de Operaciones.
- ✚ Evaluar permanentemente las metodologías utilizadas en los distintos productos elaborados por la Dirección Regional.
- ✚ Elaborar informes técnicos para atender demandas internas y/o externas.
- ✚ Presentar y/o ejecutar proyectos o estudios con financiamiento externo que sean aprobados, la propuesta de los bienes a adquirir, la supervisión, el costo total de los trabajos, entre otras actividades pertinentes.
- ✚ Definir, calcular y actualizar el Índice de Actividad Económica Regional INACER.
- ✚ Proponer mejoras al Banco Regional de Estadísticas.
- ✚ Coordinar el proceso de recopilación, elaboración y validación de la información para el Banco Regional de Datos Estadísticos y mantenerlo actualizado.
- ✚ Estudiar y proponer las modificaciones y/o readecuaciones de las actividades técnicas que realiza la Dirección Regional.
- ✚ Asesorar a todas las dependencias de la Dirección Regional en las materias relativas a estadística, publicaciones, informática y procesamiento de datos.

- ✚ Supervisar el desarrollo de los sistemas de información estadístico, en el marco de la actividad de la Dirección regional.
- ✚ Hacer cumplir las instrucciones acerca de los procedimientos relativos a la administración y condiciones de uso y manejo de los recursos informáticos, impartiendo las normas de procedimiento y directrices que sean necesarias para el cuidado y mantención de los equipos.
- ✚ Administrar, actualizar y mantener la página Web Regional.
- ✚ Dar soporte en las operaciones de acceso a Internet y correo electrónico.
- ✚ Realizar otras tareas que sean asignadas por el Director Regional o estudios sobre otras materias.

### 2.3.- Contexto del cargo

El Profesional de la Unidad Técnica que se desempeñe en la Dirección Regional del Libertador General Bernardo O`Higgins trabajará de manera conjunta con un equipo conformado por 27 personas, de las cuales 4 son funcionarios de Planta, 6 son Contrata y 17 se encuentran como Honorario Suma Alzada en forma permanente.

### 2.4.- Competencias del cargo

#### Competencias técnicas:

- ✚ **ESTADÍSTICAS:** Conoce exhaustivamente temas relacionados con muestreo aleatorio y se actualiza constantemente en las nuevas metodologías y el manejo de distintos software relacionados. Es capaz de operar las bases de datos estadísticas, tanto en el ámbito descriptivo como el inferencial.

#### Competencias interpersonales:

- ✚ **CAPACIDAD DE INNOVACIÓN:** Disposición a actuar o comportarse de forma proactiva, demostrando capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o acontecimientos propios del cargo, la institución o los clientes internos y externos
- ✚ **INTEGRIDAD:** Actitud para obrar con rectitud y probidad, actuando en concordancia con lo que la Institución considera importante, dando cumplimiento a las normas que posee la administración pública.
- ✚ **COMPROMISO:** Capacidad de orientar o alinear los propios intereses y comportamientos de manera consecuente hacia las necesidades.
- ✚ **CALIDAD DE TRABAJO:** Demostración de amplios conocimientos en los temas del área de la cual es responsable, comprendiendo los aspectos complejos del trabajo para transformarlos en soluciones para la Institución de manera continúa.

#### Competencias de relación con el entorno:

- ✚ **ORIENTACIÓN AL CLIENTE:** Capacidad de manifestar en forma habitual el deseo de ayudar, de servir, de comprender y satisfacer las necesidades explícitas e implícitas de los clientes (internos o externos).

- ✚ **TRABAJO EN EQUIPO:** Participación activa en las tareas para dar cumplimiento a los objetivos comunes, colaborando y compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en beneficio del equipo.

Competencias gerenciales:

- ✚ **HABILIDADES DIRECTIVAS:** Capacidad para dirigir un equipo de trabajo, promoviendo un clima de colaboración y compromiso al comunicar claramente la visión de la Institución, maximizando el potencial del equipo e involucrándolos de manera activa en las metas definidas.

## 2.5 Aspectos deseables:

Dada la relevancia y perfil del cargo a concursar, se valoran preferentemente las siguientes características y/o condiciones:

### FORMACIÓN ACADÉMICA

Deseable título profesional del área de la Ingeniería, y/o administración otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de al menos 8 semestres de duración.

### ÁREAS DE ESPECIALIZACION

- ✚ Gestión Pública
- ✚ Economía
- ✚ Estadística
- ✚ Informática

### CAPACITACIONES

- ✚ Estatuto Administrativo.
- ✚ Ética y Probidad en la Administración Pública.
- ✚ Norma ISO.
- ✚ Planificación estratégica

### EXPERIENCIA LABORAL

Deseable contar con 3 años de experiencia en el sector público y/o privado en áreas vinculadas al desempeño del cargo.

### HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES

- ✚ Internet nivel avanzado.
- ✚ Office nivel avanzado.
- ✚ Software estadístico nivel intermedio (SPSS, SAS)
- ✚ Outlook



## CARGO: TÉCNICO UNIDAD ADMINISTRATIVA REGIÓN DE O'HIGGINS

### 1. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

- Código : OT16
- Cargo : Técnico
- N° de vacantes : 01
- Planta : Regional/Estamento Técnico
- Grado : 16 EUS
- Unidad de desempeño : Dirección Regional del Libertador General Bernardo O' Higgins
- Dependiente de : Directora Regional
- Lugar de desempeño : Rancagua

### 2. PERFIL DEL CARGO

#### 2.1.- Objetivo del cargo:

Coordinar y supervisar el cumplimiento y funcionamiento de las áreas de Gestión Administrativa, Presupuesto, Tesorería y Contabilidad de acuerdo a los procedimientos, plazos y objetivos institucionales definidos.

#### 2.2.- Funciones del cargo

- ✚ Realizar la gestión contable y financiera del presupuesto regional.
- ✚ Supervisar la asistencia y puntualidad del personal de la Dirección Regional.
- ✚ Coordinar la recepción, registro, archivo, distribución y despacho de la documentación perteneciente a la Dirección Regional.
- ✚ Preparar y proponer las resoluciones exentas regionales de acuerdo a las necesidades de la Dirección Regional.
- ✚ Coordinar los procesos de reclutamiento y selección de la Dirección Regional con el Subdepartamento de Desarrollo de las Personas.
- ✚ Gestionar la confección y mantención de registros actualizados del personal perteneciente a la Dirección Regional, así como de los vehículos, maquinarias, equipos y bienes muebles de ésta.
- ✚ Estudiar y proponer las modificaciones y/o readecuaciones de las actividades administrativas que realiza la Dirección Regional.
- ✚ Proponer la adquisición, distribución y mantención de los equipos, materiales fungibles, bienes durables y elementos necesarios para el normal desarrollo de las actividades de la Dirección Regional.
- ✚ Preparar informes analíticos y de gestión financiera, junto con proponer la formulación presupuestaria regional de acuerdo a las instrucciones que se impartan.

- ✚ Realizar las cotizaciones o licitaciones y elaborar las órdenes de compra de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Sistema Chile-Compra y su portal de licitaciones Mercado Público.
- ✚ Efectuar los depósitos bancarios y mantener el control de las cuentas corrientes bancarias de conformidad a las instrucciones, procedimientos y reglamentos vigentes.
- ✚ Gestionar el pago de anticipos de viáticos, liquidaciones y gastos que hayan sido autorizados, llevando los controles pertinentes de éstos.
- ✚ Supervisar la preparación de los contratos con los documentos de respaldo pertinentes y velar por el cumplimiento de ellos, en especial los de arriendo de vehículos y de servicio de aseo.
- ✚ Realizar otras funciones que el Director Regional solicite, asociadas a las actividades propias de la Dirección Regional.

### 2.3.- Contexto del cargo

El Técnico de la Unidad Administración y Finanzas que se desempeñe en la Dirección Regional del Libertador General Bernardo O`Higgins trabajará de manera conjunta con un equipo conformado por 27 personas, de las cuales 4 son funcionarios de Planta, 6 son Contrata y 17 se encuentran como Honorarios Suma Alzada en forma permanente.

### 2.4.- Competencias del cargo

#### Competencias técnicas:

**NORMATIVA Y REGULACIONES DEL SECTOR PÚBLICO:** Conocimiento amplio de las principales aplicaciones y aspectos del Estatuto Administrativo, Ley de Presupuestos u otros que regulan el accionar de los funcionarios públicos.

#### Competencias interpersonales:

- ✚ **CAPACIDAD DE INNOVACIÓN:** Disposición a actuar o comportarse de forma proactiva, demostrando capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o acontecimientos propios del cargo, la institución o los clientes internos y externos
- ✚ **INTEGRIDAD:** Actitud para obrar con rectitud y probidad, actuando en concordancia con lo que la Institución considera importante, dando cumplimiento a las normas que posee la administración pública.
- ✚ **COMPROMISO:** Capacidad de orientar o alinear los propios intereses y comportamientos de manera consecuente hacia las necesidades.
- ✚ **CALIDAD DE TRABAJO:** Demostración de amplios conocimientos en los temas del área de la cual es responsable, comprendiendo los aspectos complejos del trabajo para transformarlos en soluciones para la Institución de manera continúa.

#### Competencias de relación con el entorno:

- ✚ **ORIENTACIÓN AL CLIENTE:** Capacidad de manifestar en forma habitual el deseo de ayudar, de servir, de comprender y satisfacer las necesidades explícitas e implícitas de los clientes (internos o externos).
- ✚ **TRABAJO EN EQUIPO:** Participación activa en las tareas para dar cumplimiento a los objetivos comunes, colaborando y compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en beneficio del equipo.

Competencias gerenciales:

- ✚ **HABILIDADES DIRECTIVAS:** Capacidad para dirigir un equipo de trabajo, promoviendo un clima de colaboración y compromiso al comunicar claramente la visión de la Institución, maximizando el potencial del equipo e involucrándolos de manera activa en las metas definidas.

## 2.5 Aspectos deseables:

Dada la relevancia y perfil del cargo a concursar, se valoran preferentemente las siguientes características y/o condiciones:

### FORMACIÓN ACADÉMICA

Deseable título de Contador General o Técnico equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.

### ÁREAS DE ESPECIALIZACION

Administración de Empresas y/u Gestión Pública

### CAPACITACIONES DESEABLES

- ✚ Estatuto Administrativo.
- ✚ Contabilidad Gubernamental Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE)
- ✚ Sistema Chile-Compra en portal de licitaciones Mercado Público.
- ✚ Ética y Probidad en la Administración Pública.
- ✚ Norma ISO.

### EXPERIENCIA LABORAL

Deseable contar con 3 años de experiencia en el sector público y/o privado en el área.

### HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES

- ✚ Internet nivel usuario
- ✚ Office nivel usuario
- ✚ Excel nivel avanzado
- ✚ Outlook



## CARGO: TÉCNICO UNIDAD TÉCNICA REGIÓN DE LOS RÍOS

### 1. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

- Código : LR14
- Cargo : Técnico Unidad Técnica
- N° de vacantes : 01
- Planta : Regional/Estamento Técnico
- Grado : 14 EUS
- Unidad de desempeño : Dirección Regional de Los Ríos
- Dependiente de : Subdirección Técnica
- Lugar de desempeño : Valdivia

### 2. PERFIL DEL CARGO

#### 2.1.- Objetivo del cargo:

Brindar apoyo técnico al Jefe de la Unidad Técnica, facilitando el cumplimiento del análisis, redacción y publicación de informes estadísticos relacionados con cifras y productos del INE, de acuerdo a los compromisos asignados por la Dirección Regional.

#### 2.2.- Funciones del cargo

- ✚ Brindar apoyo técnico en la coordinación de los estudios y análisis técnicos y económicos de las estadísticas e índices elaborados por el Instituto y por otros organismos cuando tengan relación con los trabajos específicos de la Dirección Regional.
- ✚ Apoyar al Jefe de Unidad en la creación, modificación, ampliación, reducción o eliminación de series estadísticas en conjunto con la Unidad de Operaciones.
- ✚ Asesorar en la elaboración de informes técnicos para atender demandas internas y/o externas.
- ✚ Apoyar la formulación, presentación y ejecución de proyectos o estudios de interés de la Dirección Regional
- ✚ Asesorar al Jefe de Unidad en la definición, cálculo y actualización del Índice de Actividad Económica Regional INACER.
- ✚ Proponer mejoras al Banco Regional de datos estadísticos.
- ✚ Facilitar y apoyar el proceso de recopilación, elaboración y validación de la información para el Banco Regional de Estadísticas y mantenerlo actualizado.
- ✚ Asesorar en el estudio y propuesta de modificaciones y/o readecuaciones de las actividades técnicas que realiza la Dirección Regional.
- ✚ Asesorar a todas las dependencias de la Dirección Regional en las materias relativas a estadística, publicaciones, informática y procesamiento de datos.

- ✚ Apoyar el desarrollo de sistemas de información estadístico, en el marco de la actividad de la Dirección Regional.
- ✚ Cumplir las instrucciones acerca de los procedimientos relativos a la administración y condiciones de uso y manejo de los recursos informáticos, acatando las normas de procedimiento y directrices que sean necesarias para el cuidado y mantención de los equipos.
- ✚ Realizar otras tareas que sean asignadas por el Jefe de Unidad o estudios sobre otras materias.

### 2.3.- Contexto del cargo

El Técnico Estadístico que se desempeñe en la Dirección Regional de Los Ríos trabajará de manera conjunta con un equipo conformado por 28 personas, de las cuales 4 son funcionarios de Planta, 1 es Contrata y 23 se encuentran como Honorarios a Suma Alzada.

### 2.4.- Competencias del cargo

#### Competencias técnicas:

- ✚ **ESTADÍSTICAS:** Conoce exhaustivamente temas relacionados con muestreo aleatorio y se actualiza constantemente en las nuevas metodologías y el manejo de distintos software relacionados. Es capaz de operar las bases de datos estadísticas, tanto en el ámbito descriptivo como el inferencial.

#### Competencias interpersonales:

- ✚ **CAPACIDAD DE INNOVACIÓN:** Disposición a actuar o comportarse de forma proactiva, demostrando capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o acontecimientos propios del cargo, la institución o los clientes internos y externos
- ✚ **INTEGRIDAD:** Actitud para obrar con rectitud y probidad, actuando en concordancia con lo que la Institución considera importante, dando cumplimiento a las normas que posee la administración pública.
- ✚ **COMPROMISO:** Capacidad de orientar o alinear los propios intereses y comportamientos de manera consecuente hacia las necesidades.
- ✚ **CALIDAD DE TRABAJO:** Demostración de amplios conocimientos en los temas del área de la cual es responsable, comprendiendo los aspectos complejos del trabajo para transformarlos en soluciones para la Institución de manera continúa.

#### Competencias de relación con el entorno:

- ✚ **ORIENTACIÓN AL CLIENTE:** Capacidad de manifestar en forma habitual el deseo de ayudar, de servir, de comprender y satisfacer las necesidades explícitas e implícitas de los clientes (internos o externos).

- ✚ **TRABAJO EN EQUIPO:** Participación activa en las tareas para dar cumplimiento a los objetivos comunes, colaborando y compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en beneficio del equipo.

## 2.5 Aspectos deseables:

Dada la relevancia y perfil del cargo a concursar, se valoran preferentemente las siguientes características y/o condiciones:

### FORMACIÓN ACADÉMICA

Deseable título Técnico en Estadística, Administración o Contabilidad, o Título de nivel superior otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.

### ÁREAS DE ESPECIALIZACION

Metodologías estadísticas y/o Econométricas.

### CAPACITACIONES DESEABLES

- ✚ Análisis Económicos.
- ✚ Software estadísticos

### EXPERIENCIA LABORAL

Deseable contar con 2 años de experiencia en el sector público y/o privado en funciones relacionadas con el área de estudio, y en forma opcional participación en estudios técnicos de carácter estadístico.

### HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES

- ✚ Internet nivel usuario.
- ✚ Office nivel avanzado.
- ✚ Outlook.



## CARGO: ASISTENTE TECNICO CONTABLE REGION DE MAGALLANES

### 1. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

- Código : MT12
- Cargo : Técnico
- N° de vacantes : 01
- Planta : Regional/Estamento Técnico
- Grado : 12 EUS
- Unidad de desempeño : Dirección Regional de Magallanes.
- Dependiente de : Jefe Unidad Administrativa
- Lugar de desempeño : Punta Arenas

### 2. PERFIL DEL CARGO

#### 2.1.- Objetivo del cargo:

Brindar apoyo administrativo al Jefe de la Unidad Administrativa, facilitando el cumplimiento y funcionamiento de las áreas de Gestión Administrativa, Presupuesto, Tesorería y Contabilidad de acuerdo a los procedimientos, plazos y objetivos institucionales definidos.

#### 2.2.- Funciones del cargo

- ✚ Brindar apoyo administrativo en la gestión contable y financiera del presupuesto regional.
- ✚ Apoyar la recepción, registro, archivo, distribución y despacho de la documentación perteneciente a la Dirección Regional.
- ✚ Asesorar en la preparación y propuesta de las resoluciones exentas regionales de acuerdo a las necesidades de la Dirección Regional.
- ✚ Apoyar los procesos de reclutamiento y selección de la Dirección Regional con el Subdepartamento de Desarrollo de las Personas.
- ✚ Apoyar la confección y mantención de registros actualizados del personal perteneciente a la Dirección Regional, así como de los vehículos, maquinarias, equipos y bienes muebles de ésta.
- ✚ Asesorar en el estudio y propuesta de las modificaciones y/o readecuaciones de las actividades administrativas que realiza la Dirección Regional.
- ✚ Apoyar la adquisición, distribución y mantención de los equipos, materiales fungibles, bienes durables y elementos necesarios para el normal desarrollo de las actividades de la Dirección Regional.
- ✚ Apoyar la preparación de informes analíticos y de gestión financiera, junto con asesorar la formulación presupuestaria regional de acuerdo a las instrucciones que se impartan.

- ✚ Asesorar en las cotizaciones o licitaciones y elaborar las órdenes de compra de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Sistema Chile-Compra y su portal de licitaciones Mercado Público.
- ✚ Apoyar la gestión del pago de anticipos de viáticos, liquidaciones y gastos que hayan sido autorizados, llevando los controles pertinentes de éstos.
- ✚ Ejecutar la preparación de los contratos con los documentos de respaldo pertinentes y velar por el cumplimiento de ellos, en especial los de arriendo de vehículos y de servicio de aseo, de acuerdo a lo indicado por el Jefe de la Unidad Administrativa
- ✚ Realizar otras funciones que el Jefe de Unidad Administrativa solicite, asociadas a las actividades propias de la Dirección Regional.

### 2.3.- Contexto del cargo

El Asistente Técnico Contable que se desempeñe en la Dirección Regional de Magallanes trabajará de manera conjunta con un equipo conformado por 35 personas, de las cuales 4 son funcionarios de Planta, 7 son Contrata y 24 se encuentran como Honorarios Suma Alzada en forma permanente.

### 2.4.- Competencias del cargo

#### Competencias técnicas:

**NORMATIVA Y REGULACIONES DEL SECTOR PÚBLICO:** Conocimiento amplio de las principales aplicaciones y aspectos del Estatuto Administrativo, Ley de Presupuestos u otros que regulan el accionar de los funcionarios públicos.

#### Competencias interpersonales:

- ✚ **CAPACIDAD DE INNOVACIÓN:** Disposición a actuar o comportarse de forma proactiva, demostrando capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o acontecimientos propios del cargo, la institución o los clientes internos y externos
- ✚ **INTEGRIDAD:** Actitud para obrar con rectitud y probidad, actuando en concordancia con lo que la Institución considera importante, dando cumplimiento a las normas que posee la administración pública.
- ✚ **COMPROMISO:** Capacidad de orientar o alinear los propios intereses y comportamientos de manera consecuente hacia las necesidades.
- ✚ **CALIDAD DE TRABAJO:** Demostración de amplios conocimientos en los temas del área de la cual es responsable, comprendiendo los aspectos complejos del trabajo para transformarlos en soluciones para la Institución de manera continúa.

#### Competencias de relación con el entorno:

- ✚ **ORIENTACIÓN AL CLIENTE:** Capacidad de manifestar en forma habitual el deseo de ayudar, de servir, de comprender y satisfacer las necesidades explícitas e implícitas de los clientes (internos o externos).

- ✚ **TRABAJO EN EQUIPO:** Participación activa en las tareas para dar cumplimiento a los objetivos comunes, colaborando y compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en beneficio del equipo.

## 2.5 Aspectos deseables:

Dada la relevancia y perfil del cargo a concursar, se valoran preferentemente las siguientes características y/o condiciones:

### FORMACIÓN ACADÉMICA

Deseable título de Contador General o Técnico equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado.

### ÁREAS DE ESPECIALIZACION

Administración de Empresas y/u Gestión Pública

### CAPACITACIONES DESEABLES

- ✚ Estatuto Administrativo.
- ✚ Contabilidad Gubernamental Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE)
- ✚ Sistema Chile-Compra en portal de licitaciones Mercado Público.
- ✚ Ética y Probidad en la Administración Pública.
- ✚ Norma ISO.

### EXPERIENCIA LABORAL

Deseable contar con 3 años de experiencia en el sector público y/o privado vinculado al área de desempeño.

### HERRAMIENTAS COMPUTACIONALES

- ✚ Internet nivel usuario
- ✚ Office nivel usuario
- ✚ Excel nivel usuario
- ✚ Outlook



**ANEXO 2  
FICHA DE POSTULACIÓN**

**ANTECEDENTES DEL POSTULANTE**

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

**IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN**

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

<b>PLANTA</b>	<b>GRADO</b>	<b>CÓDIGO</b>

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

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en la región a la cual postulo.

\_\_\_\_\_  
Firma

Fecha: \_\_\_\_\_



**ANEXO 3  
CURRÍCULO VITAE**

**IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE**

Apellido Paterno	Apellido Materno
Teléfono particular	Teléfono móvil
Dirección Particular	Correo Electrónico Autorizado

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

PLANTA	GRADO	CÓDIGO

**1.- TÍTULOS TÉCNICO/PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS**

\*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

TITULO

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

## 2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

## 3.- CAPACITACIÓN

(Indicar sólo aquellos con certificados adjuntos)

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

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

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

--

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

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



**ANEXO 4  
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

Nombres

Apellidos

--	--

RUN

--

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- Tener salud compatible con el cargo (Artículo 12 letra c del Estatuto Administrativo)
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Artículo 12 letra e del Estatuto Administrativo)
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (Artículo 12 letra f del Estatuto Administrativo)
- No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Para Constancia

\_\_\_\_\_

FIRMA

Fecha: \_\_\_\_\_