

APRUEBA BASES Y CONVOCA A PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA INGRESO A HONORARIO DE UN ASESOR/A PRESUPUESTARIO CON DESEMPEÑO EN EL CORE RMS.

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 2767

SANTIAGO, 31-10-2023

VISTOS:

Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 9 de julio de 2021; lo dispuesto en las letras h) y ñ) y del artículo 24 del DFL N° 1-19.175, de 2005, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones; el DFL N° 29, de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 21.516, de presupuestos del sector público correspondiente al año 2023, del Ministerio de Hacienda; el Decreto Supremo N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; la Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que “Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas”, a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad de la Dirección Nacional de Servicio Civil; Resolución Exenta N°1962 del 23 de diciembre del 2021, que aprueba el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de este Gobierno Regional; Resolución Exenta N° 2523 del 17 de octubre del 2023, que designa la Comisión de Selección encargada de velar por la transparencia del proceso; Resolución N° 06, de 2019, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón en materia de personal.

CONSIDERANDO:

1. Que, el Gobierno de Santiago, a través de la Resolución Exenta N° 1962 del 23 de diciembre del 2021, aprueba el Procedimiento de Reclutamiento y Selección para el Servicio, respondiendo a las indicaciones de la Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad de la Dirección Nacional de Servicio Civil;
2. Que, por medio de la Resolución N° 2523 del 17 de octubre del 2023, se formalizó la designación de la Comisión de Selección encargada de preparar y realizar el presente proceso;
3. Que, con fecha 30 de octubre de 2023 se constituye



la Comisión de Selección, dejando constancia de ello en acta, sesión en la cual se consigna la preparación de las bases del presente proceso de Reclutamiento y Selección;

4. Que, serán principios orientadores para este proceso de Reclutamiento y Selección, la transparencia en el acceso al empleo público, el mérito e idoneidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación arbitraria.

RESUELVO:

1. **LLÁMESE** a iniciar un proceso de Reclutamiento y Selección para proveer, en calidad de honorario, un cargo profesional de Asesor/a Presupuestario con desempeño en el Consejo Regional Metropolitano de Santiago.

2. **APRUÉBENSE** las presentes bases para iniciar un proceso de Reclutamiento y Selección para proveer, en calidad de honorario, un cargo profesional de Asesor/a Presupuestario con desempeño en el Consejo Regional Metropolitano de Santiago, elaboradas por la Comisión de Selección, nombrada para preparar y realizar el proceso.

BASES PARA INICIAR UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, EN CALIDAD DE HONORARIO, DE UN ASESOR/A PRESUPUESTARIO CON DESEMPEÑO EN EL CONSEJO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO SERVICIO ADMINISTRATIVO GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago (de ahora en adelante, indistintamente, "Gobierno de Santiago", "GORE RMS", "GORE" o "Gobierno Regional"), abre proceso de Reclutamiento y Selección para proveer un cargo de profesional a honorario para desempeñarse como Asesor/a Presupuestario del Consejo Regional Metropolitano de Santiago.

El presente proceso de ingreso a honorario, se ajusta lo señalado en la Resolución Exenta N° 1962 del 23 de diciembre del 2021, que aprueba el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de este Gobierno Regional y a la normativa establecida en el DFL N° 29, de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y al Decreto Supremo N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.

Este proceso se enmarca dentro de los lineamientos estratégicos de este Gobierno Regional, en lo que respecta a las condiciones de acceso a la función pública, específicamente con el componente de Reclutamiento y Selección, cuyo objetivo es atraer talentos idóneos para cubrir el cargo disponible. Lo anterior, en armonía con la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos del Gobierno de Santiago.

I. ANTECEDENTES

1.1. Misión del Gobierno de Santiago

Liderar, coordinar y planificar la Región mediante políticas, financiamiento y supervisión de la inversión, con el fin de contribuir al desarrollo del territorio y de sus habitantes, considerando la diversidad de éstos.

1.2. Objetivos Estratégicos del Gobierno de Santiago

- Generar instrumentos de planificación regional que orienten el desarrollo del territorio y sus habitantes, articulando a actores claves y de acuerdo a las prioridades gubernamentales.
- Priorizar, administrar, coordinar y supervisar eficientemente la inversión en la Región, a fin de contribuir al desarrollo del territorio y sus habitantes, con énfasis en la mejora continua de los procesos y transparencia en su gestión.

1.3. Funciones del Consejo Regional Metropolitano de Santiago:

1.3.1. Objetivo del Consejo Regional Metropolitano de Santiago:

Hacer efectiva la participación de la comunidad regional. Es integrado por 34 consejeros, elegidos desde el año 2013, por sufragio universal, en votación directa de los ciudadanos.

1.3.2. Funciones Específicas del Consejo Regional Metropolitano de Santiago:

- Aprobar el reglamento que regule su funcionamiento, en el que se podrá contemplar la existencia de diversas comisiones de trabajo.
- Aprobar los reglamentos regionales.
- Aprobar el Plan Regional de Ordenamiento Territorial (PROT), los Planes Reguladores Metropolitanos y los Planes Reguladores Intercomunales, así como los planos de detalle de estos últimos. Aprobar los Planes Reguladores Comunales y los planes seccionales de comunas que no formen parte de un territorio normado por un Plan Regulador Metropolitano o Intercomunal, en conformidad con la Ley General de Urbanismo y Construcciones.
- ¹Pronunciarse sobre los Planes Reguladores Comunales y los planes seccionales de comunas que, formando parte de un territorio normado por un Plan Regulador Metropolitano o Intercomunal, hayan sido objeto de un informe técnico desfavorable de la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo.
- Aprobar los planes de inversiones en infraestructura de movilidad y espacio público asociados al o a los Planes Reguladores Metropolitanos o Intercomunales de la región, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Urbanismo y Construcciones.
- Aprobar, modificar o sustituir el plan de desarrollo de la región y el proyecto de presupuesto regional, así como sus respectivas modificaciones, sobre la base de la proposición del Gobernador Regional.
- Distribuir por ítems o marcos presupuestarios, sobre la base de la proposición del Gobernador Regional, los recursos del o los programas de inversión del GORE que correspondan a la región. Se requerirá la aprobación del Consejo Regional para asignar recursos a proyectos e iniciativas cuyos montos de ejecución superen las 7.000 unidades tributarias mensuales, así como para el financiamiento de estudios

¹ De acuerdo al PRMS, todas las comunas de la región se encuentran normadas mediante dicho Plan.

preinversionales o diseños que den origen a dichos proyectos e iniciativas.

- Aprobar, modificar o sustituir los convenios de programación que el Gobernador Regional proponga celebrar, sin perjuicio de la facultad de recomendar a aquél, por mayoría absoluta de sus miembros en ejercicio, la suscripción de convenios de programación específicos.
- Fiscalizar el desempeño del Gobernador Regional en su calidad de órgano ejecutivo del GORE, como también el de las unidades que de él dependan o que ejerzan competencias propias del GORE.
- Requerir información de autoridades o jefaturas que desempeñen sus funciones en la región o a nivel provincial sobre el accionar de sus respectivas instituciones.
- Recomendar al Gobernador Regional la implementación de acciones de interés regional.
- Dar su acuerdo al Gobernador Regional para enajenar o gravar bienes raíces que formen parte del patrimonio del GORE y respecto de los demás actos de administración en que lo exijan las disposiciones legales, incluido el otorgamiento de concesiones.
- Emitir opinión respecto de las proposiciones de modificación a la división política y administrativa de la región que formule el Gobierno Nacional, y otras que le sean solicitadas por los Poderes del Estado.
- Aprobar, modificar o sustituir el plan regional de desarrollo turístico.
- Aprobar las propuestas de territorios como zonas rezagadas y su respectivo plan de desarrollo.
- Aprobar el Anteproyecto Regional de Inversiones (ARI).
- Conocer el programa público de inversiones para la región y de su ejecución en forma trimestral.
- Aprobar las solicitudes de transferencias de competencias que se realicen al Presidente de la República, así como las competencias que en definitiva se transfieran.
- Pronunciarse sobre las materias que sean sometidas a su consideración o decisión por el Gobernador.
- Ejercer las demás atribuciones necesarias para el ejercicio de las funciones que la ley le encomiende.
- Designar a un Secretario Ejecutivo que será, además, su Ministro de Fe. Le corresponderá a la Secretaría Ejecutiva prestar asesoría técnica, jurídica y administrativa para el desempeño de las funciones del CORE.

II. VACANTE A PROVEER

2.1. Identificación del cargo

CÓDIGO CARGO	ESTAMENTO	CALIDAD JURÍDICA	Nº VACANTES	DEPENDENCIA	LUGAR DE DESEMPEÑO
05_CORE	Profesional	HONORARIO	1	Consejo Regional Metropolitano de Santiago	Región Metropolitana de Santiago

2.2. Perfil de cargo a proveer

 GOBIERNO DE SANTIAGO	PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGOS POR COMPETENCIAS ASESOR/A PRESUPUESTARIO A HONORARIOS CONSEJO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO	 CONSEJO REGIONAL Gobierno Regional Metropolitano de Santiago
Estamento: PROFESIONAL		
Grado: Honorario		
CÓDIGO: 05_CORE		
NOMBRE DEL CARGO:		
ASESOR/A PRESUPUESTARIO		
ÁREA	CARGO DEL JEFE DIRECTO	
Unidad de Apoyo Técnica	Secretario Ejecutivo del CORE RMS	
CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD	NÚMERO DE PERSONAS QUE SUPERVISA	
No aplica	No aplica	
POSICIÓN DEL CARGO EN EL ORGANIGRAMA		
<pre> graph TD CRM[Consejo Regional Metropolitano de Santiago] --- SE[Secretaría Ejecutiva] SE --- UA[Unidad Administrativa] SE --- UAT[Unidad de Apoyo Técnico] SE --- UC[Unidad de Comunicaciones] SE --- UAJ[Unidad de Apoyo Jurídico] UAT --> Arrow[↑] </pre>		
OBJETIVO DEL CARGO		
Brindar apoyo metodológico al Consejo Regional, y a la Secretaría Ejecutiva, para el eficiente conocimiento del Presupuesto del Gobierno Regional, Componentes 01 y 02 del FNDR. Su anteproyecto anual, el Anteproyecto Regional de Inversión (ARI), su Proyecto Anual de Presupuesto GORE RMS, definido por la Ley, sus gastos, las líneas de inversión, marcos presupuestarios, proyecciones, y todos aquellos otros actos que el desarrollo del Presupuesto anual del GORE, pueda ser mejor conocido por los y las Consejeros Regionales, siguiendo los lineamientos de su jefatura directa y el cumplimiento de la normativa legal vigente.		
FUNCIONES DEL CARGO		
<ul style="list-style-type: none"> Plantear, diseñar, gestionar y mantener estrategias de fácil entendimiento y acceso para los CORES, y su Secretaría Ejecutiva, sobre ejercicios de los presupuestos de Funcionamiento e Inversión del Gobierno de Santiago. Asesorar y apoyar las gestiones que se deriven de los acuerdos de las diferentes Comisiones, como así también, las que se asignen desde el Pleno del CORE, u otras que les encomiende el Secretario Ejecutivo, especialmente en el ámbito del ejercicio presupuestario regional. 		

- Apoyar las labores de análisis de los y las CORES en el conocimiento de iniciativas y/o de conocimiento del Pleno del CORE, desde su Secretaría Ejecutiva.
- Apoyar, directamente, al Secretario Ejecutivo, representándolo también eventualmente, según el Reglamento, ante las distintas Comisiones del CORE. En la consignación de quórum, como así también, tomar votaciones y asistencias de las mismas, y levantamiento de Actas (esto, en el ámbito administrativo).
- Asesorar al CORE RMS, sobre los principios elementales del Estatuto Administrativo (Ley 18.834), de la Ley de Funcionamiento de los Gobiernos Regionales (19.175) y sus actualizaciones recientes, como también, de procedimientos básicos, de conductos regulares de tramitación de documentos al interior del GORE, tanto como de procedimientos formales de requerimientos y comunicaciones al exterior del Gobierno Regional, además de asesorar en procedimientos de compras públicas.

REQUISITOS GENERALES

- Ser ciudadano o extranjero con permiso de residencia;
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Poseer título profesional que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- 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
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro 11, del Código Penal (cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).
- Sin perjuicio de lo anterior, el/la postulante no deberá estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 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 Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.
 - Tener litigios pendientes con el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, 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 Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado por crimen o simple delito.

REQUISITOS ESPECÍFICOS

Título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración en su caso, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste. En el caso que el título sea de una Universidad extranjera, éste debe encontrarse legalizado y validado en Chile al momento de postular.

Deseable:

- Serán carreras preferentes para la eficiente ejecución del cargo: Administrador/a Público, Ingeniero/a Comercial, Ingeniero/a Civil Industrial o Contador/a Auditor.
- Especializaciones demostrables en Finanzas Públicas, con conocimiento avanzado sobre el funcionamiento del Presupuesto Público, para niveles nacionales, regionales y de inversión local, por medio de proyectos y programas.

Experiencia:

- Al menos 3 años de experiencia profesional demostrable (por medio de certificados emitidos por el o los empleadores, detallando periodo trabajado y funciones específicas desempeñadas), en gestión y administración de presupuesto público regional.

COMPETENCIAS (Anexo 4)

N°	COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	NIVEL
1	Compromiso con la Organización	3
2	Probidad	5
3	Trabajo en Equipo	4

N°	COMPETENCIAS DE GESTIÓN	NIVEL
1	Orientación al Servicio	2
2	Trabajo bajo presión	5
3	Comprensión interpersonal	5

N°	COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	NIVEL
1	Planificación y Organización	4
2	Comunicación Eficaz	5
3	Aprendizaje Continuo	5

ESCALA DE ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS

Nivel	Significado
1	Desarrollo inicial Identifica los hechos básicos y los principios de

		funcionamiento de la competencia
2	Desarrollo Básico	Conoce los hechos básicos y los principios de funcionamiento de la competencia
3	Desarrollo Intermedio	Interpreta datos y procesos estimando los resultados de sus acciones, obteniendo un desarrollo intermedio de la competencia.
4	Desarrollo Avanzado	Aplica la competencia, llevando a la práctica los procesos necesarios para tener los resultados esperados.
5	Desarrollo Experto	Posee un desarrollo de experto en la competencia, pudiendo generar estrategias de mejoras en su ejecución e implementación, aplicando cocimiento propio y ajeno.

III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El Cargo tendrá un contrato a Honorarios por una renta bruta mensual de \$ **1.800.000**.

IV. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

4.1. Requisitos Generales

El/la postulante deberá cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el artículo 12 del Estatuto Administrativo, esto es:

- Ser ciudadano o extranjero con permiso de residencia;
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- 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
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro 11, del Código Penal (cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).
- Sin perjuicio de lo anterior, el/la postulante no deberá estar afecto a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 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 Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.
 - Tener litigios pendientes con el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, 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 Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.2. Requisitos Específicos

Título profesional de una carrera de al menos ocho semestres o cuatro años de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o del extranjero, en este último caso, éste debe estar legalizado y validado en Chile al momento de postular. La no presentación de un título profesional según lo anteriormente señalado, será causal automática de **no admisibilidad** y la postulación no ingresará a evaluación.

4.3. Admisibilidad de Postulaciones Recibidas

El/la postulante que cumpla los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contemplan las presentes bases.

La Comisión de Selección, designada 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. Para tales efectos, se enviará un correo electrónico al postulante, avisando la publicación del acta de admisibilidad en la web oficial del Gobierno de Santiago. Las y los candidatos/as deberán tener a la vista su **ID de postulante** para revisar su situación (el ID de postulante es asignado directamente por el portal de empleos públicos al momento de hacer efectiva su postulación, e informado al candidato/a por medio del correo electrónico que confirma su participación en el proceso).

El postulante es responsable de entregar un correo electrónico vigente, correctamente registrado en el Curriculum Vitae al momento de la postulación, y con la capacidad necesaria para recibir información.

V. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

Admisibilidad: Revisión de los antecedentes documentales solicitados para hacer efectiva la postulación, los cuales responden o no a los requisitos generales y específicos solicitados en las presentes bases. Los postulantes que cumplan con todo lo dispuesto en el **numeral 7.2** de las presentes bases accederán a la evaluación de Selección del proceso, que a continuación se detalla:

Etapas I: Factor "Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación", que se compone de los subfactores:

- Formación Educacional

- Estudios de Especialización
- Capacitación y perfeccionamiento realizado

Etapas II: Factor "Experiencia Profesional", que se compone del siguiente subfactor:

- Experiencia profesional demostrable en el área de competencia del cargo a proveer, de Asesoría Presupuestario para el CORE RMS (pública y/o privada).

Etapas III: Factor "Evaluación de Conocimientos Técnicos sobre el cargo al que postula", que se compone del siguiente subfactor:

- Evaluación de conocimientos técnicos relacionados a la Administración Pública, al Gobierno de Santiago, al Consejo Regional Metropolitano de Santiago, y temas específicos sobre presupuesto de funcionamiento e inversión de los Gobiernos Regionales, tanto como del manejo del presupuesto del sector público.

Etapas IV: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función", que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación psicolaboral para el cargo, de acuerdo al perfil de selección previamente establecido (detalle de competencias en anexo 4).

Etapas V: Factor "Apreciación global del/la candidato/a", que se compone de los siguientes subfactores:

- Entrevista de valoración global del candidato/a, realizada por parte la Comisión de Selección, encargada de la ejecución del presente proceso.
- Entrevista de valoración global del candidato/a, realizada por la Comisión del CORE RMS, destinada para tales efectos.

VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

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 siguientes.

El proceso sólo podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases.

De esta forma, el/la candidato/a deberá indicar cualquier situación relevante relativa al proceso (situación de discapacidad, por ejemplo), y será notificada la publicación del acta de admisibilidad en la web oficial del GORE RMS vía correo electrónico, señalando si su postulación hubiera sido rechazada e indicando las causas de ello. Para lo anterior, es de absoluta responsabilidad del postulante la entrega de un correo electrónico vigente, con capacidad de recibir información y correctamente redactado en su Currículum Vitae.

VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponible para descargar y ser completados desde la página web del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, www.gobiernosantiago.cl, y en el portal de la Dirección Nacional del Servicio Civil, www.empleospublicos.cl, entendiéndose plenamente conocidas por los/as candidatos/as con el sólo acto de postular.

7.1. Fecha y lugar de recepción de postulaciones

El plazo de la recepción de las postulaciones se extenderá desde el día de la publicación de las presentes bases en el portal de empleos públicos, y hasta las 18:00 horas del 5° día hábil contado desde dicha publicación, ambas fechas inclusive, utilizando la modalidad “postulación en línea” a través del portal www.empleospublicos.cl, entendiéndose esta modalidad como aquella en que la persona postula al empleo a través de la misma plataforma web.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de plazo, ni tampoco por correo electrónico o a través de Oficina de Partes.

El/la postulante que resulte seleccionado/a, al momento de aceptar el cargo, deberá acreditar, con documentos originales en el Departamento Gestión y Desarrollo de Personas, los antecedentes previamente proporcionados a través del portal.

7.2 Antecedentes Requeridos para la postulación

Para formalizar la postulación, las personas interesadas que reúnan los requisitos generales y específicos, deberán ingresar su postulación a través de la plataforma www.empleospublicos.cl y adjuntar los siguientes documentos y certificados:

- Currículum Vitae, se sugiere utilizar formato adjunto (se sugiere formato **Anexo N° 1**).
- Certificado de Título Profesional (fotocopia simple).
- Cédula de Identidad **vigente** (fotocopia simple **por ambos lados**).
- Certificados que acrediten capacitación y pos títulos (fotocopia simple), que emanen de las Instituciones Educativas o impartidoras de las capacitaciones respectivas. Serán evaluados sólo aquellos certificados que detallen el número de horas ejecutadas y las fechas específicas de la realización de la actividad de capacitación, dentro de los últimos 5 años.
- Para comprobar la experiencia en la Administración Pública, se deberá presentar un certificado emitido por el Departamento Gestión y Desarrollo de Personas o quien haga sus veces, acreditando antigüedad en la Institución (periodo desde y hasta) además de las funciones específicas desarrolladas. Para comprobar experiencia como profesional dependiente en el sector privado, se deberá presentar un certificado emitido por el o los empleadores, acreditando el o los períodos que se ha estado empleado (se sugiere **Anexo N° 3**). En ambos casos debe especificar sobre las funciones desempeñadas y el período de ejecución efectiva del cargo (desde y hasta). Será considerada la experiencia desde la fecha de obtención del título profesional. **No se aceptarán finiquitos, contratos de trabajos o certificados de cotizaciones previsionales como válidos para acreditar experiencia profesional.**
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el artículo 12 letras c) e) y f) del Estatuto Administrativo y no encontrarse afecto a las inhabilidades contempladas en el artículo 54 del DFL N° 1 /19.653. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal (formato sugerido en **Anexo N° 2**). La

declaración jurada simple deberá estar vigente, es decir, deberá tener una fecha igual o posterior a la publicación de la convocatoria en el portal de empleos públicos.

- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional www.dgmn.cl). Certificado tiene una vigencia máxima de 90 días de antelación a la publicación de las bases en el portal de empleos públicos.
- En relación a las postulaciones de personas con discapacidad y en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 2, 4, 7 del DFL N° 65/2017, las personas con discapacidad deberán acreditar esta condición mediante la presentación del certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.
- Los/as funcionarios/as que desempeñen funciones en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, que deseen concursar deberán presentar todos los antecedentes señalados, en igualdad de condiciones con los demás postulantes.
- Sólo serán evaluadas aquellas postulaciones que adjunten toda la documentación requerida en el presente numeral (7.2). Aquella postulación que no acompañe alguno de los antecedentes individualizados anteriormente quedará fuera bases y, por tanto, será declarada **inadmisible**.
- La ilegibilidad de los documentos adjuntos será objeto de inadmisibilidad, lo que será ponderado por la Comisión de Selección.

7.3 Formalidades de presentación de antecedentes

Las postulaciones deberán efectuarse exclusivamente a través del portal empleos públicos, completando el formulario dispuesto para tal efecto y adjuntando todos los antecedentes requeridos en el punto 7.2 de las presentes bases.

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.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a gestionpersonas@gobiernosantiago.cl

VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

Sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos/as postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, y que hayan adjuntado toda la documentación requerida en el numeral 7.2.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, indicándose en cada factor cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores, valoradas en forma independiente en cada etapa. La evaluación de los postulantes constará de la Admisibilidad y cinco etapas, que se presentan en la tabla siguiente:

Tabla criterios de evaluación y puntajes aplicados en el Proceso

ETAPA Y PONDERACIÓN	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN DEL
---------------------	--------	-----------	---------------------	---------	-----------------------	----------------------------------



GOBIERNO DE SANTIAGO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

						FACTOR
ETAPA I Ponderador: 15%	Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Formación Educativa	Título profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de selección	10	30	5
			Otros títulos profesionales	5		
		Estudios de Especialización	Posgrado relacionado con el cargo	10		
			Pos título o Diplomado relacionado con el cargo	5		
			No posee posgrado, Postítulo o Diplomado, o éstos son en áreas distintas a las requeridas	0		
		Capacitación y perfeccionamiento realizado	Poseer 100 o más horas de capacitación demostrable relacionada con el cargo durante los últimos 5 años.	10		
			Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación demostrable relacionada con el cargo durante los últimos 5 años.	5		
			Poseer menos de 50 horas de capacitación demostrable relacionada con el cargo	3		



DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

			durante los últimos 5 años y más de 10 horas efectivas.			
ETAPA II Ponderador: 20%	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional en el área de desempeño	Certifica experiencia profesional mayor a 7 años en funciones similares al cargo.	30	30	20
			Certifica experiencia profesional mayor o igual a 5 años y menor o igual a 7 años en funciones similares al cargo.	25		
			Certifica experiencia profesional mayor o igual a 3 años y menor a 5 años en funciones similares al cargo.	20		
			Certifica experiencia profesional mayor o igual a 1 año y menor o igual a 2 años en funciones similares al cargo.	6		
			Certifica experiencia profesional en áreas no relacionadas con el cargo.	5		
			Sin experiencia	1		

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

			profesional o experiencia profesional no certificada.			
ETAPA III Ponderador 20%	Evaluación de Conocimientos Técnicos.	Conocimientos Técnicos para la eficiente ejecución del cargo	La nota obtenida por la/el postulante en la prueba de conocimientos técnicos asociados al cargo, es igual o superior a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	30	30	15
			La nota obtenida por la/el postulante en la prueba de conocimientos técnicos asociados al cargo, es igual o superior a 5,0 y menor a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	15		
			La nota obtenida por la/el postulante en prueba de conocimientos técnicos asociados al cargo, es igual o inferior a 4,9 en escala de 1,0 a 7,0.	0		
ETAPA IV Ponderador: 15%	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación psicolaboral para el cargo	Informe Psicolaboral lo califica como recomendable para el cargo	30	30	15



GOBIERNO DE SANTIAGO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

			Informe Psicolaboral lo califica como recomendable con observaciones para el cargo	15		
			Informe Psicolaboral lo califica como no recomendable para el cargo	0		
ETAPA V Ponderador: 30%	Apreciación Global del candidato/a	Entrevista de valoración global del candidato/a ejecutada por la Comisión de Selección (15%)	Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o superior a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	15	30	20
			Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o superior a 5,0 y menor a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	10		
			Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a,	0		



GOBIERNO DE SANTIAGO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

			es igual o inferior a 4,9 en escala de 1,0 a 7,0.			
		Entrevista de valoración global del candidato/a ejecutada por la Comisión del CORE RMS (15%)	Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o superior a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	15		
			Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o superior a 5,0 y menor a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	10		
			Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o inferior a 4,9 en escala de 1,0 a 7,0.	0		
TOTALES					150	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						75

NOTA: Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

8.1. Detalles de las Etapas de desarrollo del Proceso de Selección:

Etapa I: Factor "Estudios, Cursos de Formación Educacional y de Capacitación", que se compone de los subfactores asociados a:

- **Formación Educacional:** Se requiere título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o del extranjero, en este último caso, el título debe estar legalizado y validado en Chile al momento de postular. Será deseable un Profesional con formación en Administración Pública, Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil Industrial o Contador Auditor.
- **Estudios de Especialización:** Deseable Postítulo o Diplomado en materias relacionadas directamente con el cargo, otorgado por una Universidad del Estado de Chile o del extranjero, en este último caso, éste debe estar legalizado y validado en Chile al momento de postular.
- **Capacitación y perfeccionamiento:** Es deseable tener conocimientos comprobables en: funcionamiento del Presupuesto Público, para niveles nacionales, regionales y de inversión local, por medio de proyectos y programas. Se evaluarán cursos de capacitación en materias relacionadas con el cargo durante los 5 últimos años. La certificación de la realización de dichos cursos deberá indicar la cantidad de horas realizadas y las fechas específicas de ejecución, de lo contrario no será posible imputar dicha certificación a las horas evaluadas en este subfactor. En caso de presentar certificados de un mismo curso realizado en distintos periodos, se considerará sólo el certificado más reciente.

El no poseer título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración, otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, declarará NO ADMISIBLE cualquier postulación.

El puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es de **5 puntos** (el puntaje mínimo se obtiene teniendo un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres o cuatro años de duración otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste).

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa I pasarán a la Etapa II. Se informará a los postulantes por correo electrónico (que hayan consignado en su Currículum Vitae), la publicación del acta por cada etapa dentro de la Web Oficial del GORE RMS, de manera que puedan revisar sus resultados con su ID de postulante.

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

- **Experiencia Profesional certificada en el área de desempeño:** donde las puntuaciones son como sigue:

Puntuaciones de la experiencia profesional certificada	Puntos
• Experiencia profesional comprobable mayor a 7 años en funciones similares al cargo.	30
• Certifica experiencia profesional mayor o igual a 5 años y menor a 7 años	25



en funciones similares al cargo.	
• Certifica experiencia profesional mayor o igual a 3 años y menor a 5 años en funciones similares al cargo.	20
• Certifica experiencia profesional mayor o igual a 1 año y menor o igual a 2 años en funciones similares al cargo.	6
• Certifica experiencia profesional en áreas no relacionadas con el cargo.	5
• Sin experiencia profesional o experiencia profesional no certificada.	1

El puntaje mínimo para acceder a la siguiente etapa es de **20 puntos** (certifica experiencia profesional mayor o igual a 3 años y menor a 5 años en funciones similares al cargo).

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa II pasarán a la Etapa III. Se informará a los postulantes por correo electrónico (que hayan consignado en su ficha al momento de la postulación o Currículum Vitae), la publicación del acta por cada etapa dentro de la Web Oficial del GORE RMS, de manera que puedan revisar sus resultados con su ID de postulante.

Etapa III: Factor "Evaluación de Conocimientos Técnicos sobre el cargo al que postula", que se compone del siguiente subfactor:

- Conocimientos Técnicos para la eficiente ejecución del cargo.

El puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es de **15 puntos** (correspondiente a una nota mínima de 5,0 (cinco) en escala de 1,0 a 7,0 en la prueba de conocimientos técnicos).

Los contenidos de la prueba técnica a rendir se centran en materias sobre la Administración Pública, el Gobierno de Santiago, el Consejo Regional Metropolitano de Santiago y en temas específicos sobre presupuesto del sector público.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV. Se informará a los postulantes por correo electrónico (que hayan consignado en su Currículum Vitae), la publicación del acta por cada etapa dentro de la Web Oficial del GORE RMS, de manera que puedan revisar sus resultados con su ID de postulante.

Etapa IV: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función", que se compone del siguiente subfactor:

- **Adecuación psicolaboral para el cargo:** Consiste en la aplicación de una Evaluación Psicolaboral que incluye test de aptitudes que se utiliza para detectar y medir las competencias asociadas al perfil de selección más una entrevista por competencia a las/los postulantes que hayan obtenido una nota igual o superior a 5,0 (en escala de 1,0 a 7,0) en la prueba de aptitudes ejecutada en una plataforma web por una consultora externa al Servicio.

La evaluación de aptitudes será realizada en línea en su primera etapa, a través de una plataforma digital, por una consultora especializada externa a la Institución, por lo que será responsabilidad de cada candidato/a cerciorarse que el correo electrónico indicado al momento de postular se encuentra vigente y con la capacidad de recibir información.

Las y los candidatos que hayan obtenido una nota igual o superior a 5,0 en escala de 1,0 a

7,0 en la prueba de aptitudes accederán a una entrevista Psicolaboral bajo el modelo de Gestión por Competencias con un Psicólogo/a, siendo evaluadas el pool de competencias ya declaradas en las presentes bases, obteniendo la indicación de: recomendable para el cargo, recomendable con observación para el cargo y no recomendable para el cargo.

El Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa IV es de **15 puntos** (recomendable con observación). Se informará a los postulantes por correo electrónico (que hayan consignado en su ficha al momento de la postulación o Currículum Vitae), la publicación del acta por cada etapa dentro de la Web Oficial del GORE RMS, de manera que puedan revisar sus resultados con su ID de postulante.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo N° 8 del decreto N° 65/2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se deja expreso que: “Las Instituciones referidas en el artículo primero de este reglamento seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. En el caso de los procesos de selección regidos por el Título VI de la ley N° 19.882, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple cuando, en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo. Se entenderá por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto”.

Etapa V: Factor "Apreciación Global del candidato", que se compone de los siguientes subfactores:

- **Entrevista de valoración global del candidato/a realizada por la Comisión de Selección:** consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por la Comisión de Selección, a quienes hayan superado la etapa IV habiendo obtenido el puntaje mínimo de **15 puntos** (recomendable con observación). Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección (detalles de las definiciones de las competencias a evaluar en anexo 4). Cada uno/a de los integrantes de la Comisión de Selección, que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado/a con una nota en escala de 1,0 a 7,0. Se promediará la sumatoria de los puntajes obtenidos por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.
- **Entrevista de valoración global del candidato/a realizada por la Comisión CORE RMS:** consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por la Comisión de Consejeros Regionales seleccionados para tales efectos, a quienes hayan superado la “Entrevista de valoración global del candidato/a realizada por la Comisión de Selección” habiendo obtenido el puntaje mínimo de **15 puntos** (nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a ejecutada por la Comisión de Selección, es igual o superior a 5,0 y menor a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.). La entrevista pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de selección (detalles de las definiciones de las competencias a evaluar en anexo 4). Cada uno/a de los integrantes de la Comisión CORE RMS que participe en las entrevistas calificará a cada entrevistado/a con una nota en escala de entre 1,0 y 7,0. Se promediará la sumatoria de los puntajes obtenidos por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.



El lugar, fecha y horario de la **Entrevista de valoración global del candidato/a** realizada por la Comisión de Selección y la realizada por la Comisión de Consejeros Regionales, se informará oportunamente vía correo electrónico y/o llamado telefónico.

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de **20 puntos** (nota igual o superior a 5,0 en promedio en escala de 1,0 a 7,0). Se informará a los postulantes por correo electrónico (que hayan consignado en su Currículum Vitae), la publicación del acta por cada etapa del proceso, en la Web Oficial del GORE RMS, de manera que puedan revisar sus resultados con el ID de postulante.

IX. ACTAS DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

Le corresponderá supervisar la convocatoria del presente llamado a iniciar un proceso de ingreso a una Comisión de Selección conformada según lo establecido en la Resolución N°1962 del 23 de diciembre de 2021, que aprueba el procedimiento de Reclutamiento y Selección de este Gobierno Regional.

El objetivo de la Comisión de Selección será diseñar y ejecutar todos los pasos y procedimientos que correspondan para el buen desarrollo del proceso, considerando los objetivos estratégicos institucionales y la normativa legal vigente. Entre otros, le corresponde la confección de las Bases del Proceso de Selección, la supervisión de la Postulación, Evaluación y Selección de los/las mejores postulantes; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad. Asimismo, deberá conformar la terna de postulantes propuestos para el cargo, que se presentará al Jefe de Servicio, autoridad facultada para realizar el nombramiento dentro de los finalistas dispuestos por esta Comisión, en igualdad de condiciones.

Las sesiones de la Comisión podrán funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. La Comisión de Selección, desde su constitución hasta el cierre del proceso deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos. Los acuerdos de la Comisión de Selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en el acta. Los actos deberán contener la información que respalde los fundamentos y resultados de la evaluación de cada candidato/a respecto de los factores que fueron considerados en las bases del proceso, además de la información necesaria para que cada participante 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.

X. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO/A POSTULANTE IDÓNEO

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada etapa.

Para ser considerado postulante idóneo la persona deberá obtener un puntaje igual o superior a **75 puntos**. El/la postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de concurso, aun cuando subsista la vacante.

La Comisión de Selección, luego de realizar la **entrevista de valoración global de la Comisión CORE RMS**, presentará, al Jefe de Servicio, los tres (3) mejores puntajes dentro



del Ranking de candidatos/as, para la decisión final de provisión del cargo, pudiendo, éste, decidir en igualdad de condiciones por cualquiera de las personas que conformen la terna final, independiente del puntaje con el cual llegan a constituir dicha terna, de modo que, el puntaje acumulado hasta la etapa V sólo determina el acceso o no, del/la postulante, a ser constitutivo de terna.

XI. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Como resultado del proceso, la Comisión de Selección propondrá a la Jefatura Superior de Servicio, los nombres de los/as candidatos/as que hubiesen obtenido los mejores puntajes dentro del Ranking de candidatos/as, con tres (3) postulantes (terna), donde el Gobernador podrá decidir, en igualdad de condiciones, por cualquiera de los/las postulantes que conformen la terna final, independiente del puntaje con el cual llegan a constituir dicha terna.

En el evento de producirse **empate** por puntaje, el criterio de desempate será, primero el mayor puntaje obtenido en la Etapa V “Apreciación Global del candidato”; segundo, el mayor puntaje obtenido en la Etapa II “Experiencia Profesional”; tercero, el mayor puntaje obtenido en la Etapa I “Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación”; cuarto, el mayor puntaje obtenido en la Etapa IV “Aptitudes específicas para el desempeño de la función”, y en el evento que se mantenga la igualdad para conformar la proposición que se hará a la autoridad, resolverá fundadamente la Comisión de Selección.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo N° 8 del decreto N° 65/2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se deja expreso que: “Las Instituciones referidas en el artículo primero de este reglamento seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. En el caso de los procesos de selección regidos por el Título VI de la ley N° 19.882, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple cuando, en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo. Se entenderá por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto”.

El proceso podrá ser declarado desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido (equivalente a 75 puntos).

La Jefatura Superior de Servicio seleccionará a una de las personas propuestas y notificará vía telefónica o por carta certificada al seleccionado, quién deberá manifestar su aceptación al cargo, dentro de un plazo de dos 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 en la terna respectiva. En el evento de existir un sólo postulante idóneo, y éste no aceptare el cargo, el proceso será declarado desierto.

Los resultados finales del proceso y el nombre de quién ocupará la vacante ofrecida, será publicado en la página Web del Gobierno de Santiago.

XII. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS
Publicación-Convocatoria Página de la Dirección Nacional del Servicio Civil (www.empleospublicos.cl)	5 días hábiles a contar del día de la publicación de la convocatoria.
Recepción y Registro Antecedentes	El plazo de la recepción de las postulaciones se extenderá desde el día de la publicación de la convocatoria en el portal de empleos públicos y hasta las 18:00 horas del 5° día hábil, ambas fechas inclusive, utilizando la modalidad "postulación en línea" a través del portal www.empleospublicos.cl , entendiéndose esta modalidad como aquella en que la persona postula al empleo a través de la misma plataforma web.
Publicación de acta de admisibilidad	3 días hábiles contados desde el cierre de la etapa de recepción y registro de antecedentes.
Evaluación Curricular y nómina de candidatos jerarquizada (Etapa I y II).	3 días hábiles contados desde la publicación del acta de admisibilidad.
Evaluación de Conocimientos Técnicos (Etapa III).	3 días hábiles siguientes a la publicación de las actas de la Etapa I y II.
Evaluación de Aptitudes específicas para el desempeño de la función o evaluación Psicolaboral.	8 días hábiles siguientes a la publicación del acta de la Etapa III.
Entrevista de Valoración Global del Candidato/a.	3 días hábiles siguientes a la publicación de los resultados de la Etapa IV.
Finalización del Proceso	Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la realización de la entrevista de Apreciación Global del Candidato/a por parte de la Comisión CORE RMS.
Notificación al/la postulante seleccionado/a	Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la Finalización del proceso.

Nota: Las fechas programadas podrán ser modificadas en virtud de asegurar el buen servicio de la Institución.

XIV. RESOLUCIÓN DEL PROCESO

El proceso se resolverá a más tardar el quinto día hábil siguiente a la aceptación del cargo.

La Jefatura Superior de Servicio, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o quien cumpla sus funciones, comunicará a las personas concursantes la finalización del proceso a través de la publicación del acta respectiva en la Web oficial del GORE RMS.

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 18.834, fijado por el D.F.L. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

XIV. CONSIDERACIONES FINALES

- Para efectos de acreditar experiencia profesional, de acuerdo a lo solicitado en el numeral VII punto 7.2 de estas bases, las personas postulantes podrán presentar certificado, adecuándose al formato disponible en Anexo 3. Lo relevante del certificado es la acreditación formal, por parte de un organismo empleador del postulante, sobre las funciones desempeñadas y el período de ejecución efectiva del cargo (desde y hasta). Será considerada la experiencia laboral desde la fecha de obtención del título profesional. No se aceptarán finiquitos, contratos de trabajos o certificados de cotizaciones previsionales como documentos válidos para acreditar experiencia profesional.
- La Declaración Jurada requerida en estas bases, debe estar emitida con fecha igual o posterior a la publicación del aviso en empleos públicos.
- Sólo serán consideradas las postulaciones recibidas mediante portal www.empleospublicos.cl. **Entiéndase que quien postule debe presentar TODOS los documentos indicados en el numeral 7.2**, apartado "Documentos requeridos para la postulación". Solamente se calificará la formación, capacitación, especialización y experiencia profesional, avalada mediante certificados.
- Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el factor que corresponda y quedarán automáticamente eliminados del proceso.
- Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional, serán solicitados al postulante elegido/a por la Jefatura del Departamento Gestión y Desarrollo de Personas, una vez finalizadas todas las etapas de este proceso.
- El costo de traslado y alimentación para la realización de cualquiera de las etapas del proceso serán asumidas por cada postulante.
- Se requiere disponibilidad inmediata.



**ANEXO 1
CURRÍCULO VITAE**

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA POSTULANTE

RUT:	
APELLIDOS:	
TELÉFONO PARTICULAR	TELÉFONO MÓVIL
Correo electrónico autorizado	

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO AL QUE POSTULA

ESTAMENTO	GRADO	CÓDIGO
PROFESIONAL		

1.- TÍTULOS PROFESIONAL(ES)

*Indicar sólo aquellos títulos con certificado. Agregar los cuadros que sean necesarios.

TITULO	
INGRESO (mm,aaaa)	EGRESO (mm, aaaa)
FECHA TITULACIÓN (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. Agregar los cuadros que sean necesarios.

NOMBRE POSTÍTULOS/ DIPLOMADOS	
DESDE (mm,aaaa)	HASTA(mm, aaaa)

3.- CAPACITACIÓN

Indicar sólo aquellos con certificados. Agregar los cuadros que sean necesarios.

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

Agregar los cuadros que sean necesarios.

CARGO			
INSTITUCIÓN /EMPRESA			
DEPARTAMENTO,	DESDE	HASTA	DURACIÓN DEL



GERENCIA, UNIDAD O ÁREA DE DESEMPEÑO	(dd,mm,aaaa)	(dd,mm,aaaa)	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			
DEPARTAMENTO, GERENCIA, UNIDAD O ÁREA 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			
DEPARTAMENTO, GERENCIA, UNIDAD O ÁREA 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			
DEPARTAMENTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE	DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)



DESEMPEÑO			
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

6.- REFERENCIAS LABORALES

Señale tres referencias laborales de jefaturas o supervisores de los empleos declarados en el presente formato de CV.

NOMBRE DE JEFATURA O SUPERVISOR			
CARGO DE JEFATURA O SUPERVISOR			
EMPRESA O SERVICIO			
CORREO ELECTRÓNICO DE QUIEN REFERENCIA			
TELÉFONO CELULAR DE QUIEN REFERENCIA			
DEPARTAMENTO, 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)			

NOMBRE DE JEFATURA O SUPERVISOR			
CARGO DE JEFATURA O SUPERVISOR			
EMPRESA O SERVICIO			
CORREO ELECTRÓNICO DE QUIEN REFERENCIA			
TELÉFONO CELULAR DE QUIEN REFERENCIA			
DEPARTAMENTO, 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)			



DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

logros)

NOMBRE DE JEFATURA O SUPERVISOR			
CARGO DE JEFATURA O SUPERVISOR			
EMPRESA O SERVICIO			
CORREO ELECTRÓNICO DE QUIEN REFERENCIA			
TELÉFONO CELULAR DE QUIEN REFERENCIA			
DEPARTAMENTO, 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)			

Firma

Fecha: _____



GOBIERNO DE SANTIAGO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS

ANEXO 2
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 administrativas señaladas en el artículo 54 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: _____



ANEXO 3
CERTIFICADO EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECÍFICA

Quien suscribe, certifica que _____, RUT _____, se ha desempeñado, en el(los) siguiente(s) cargo(s) y con las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

CARGO Y FUNCIÓN (indicar nombre del cargo, estamento al que pertenece, detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)	Desde día/mes/año	Hasta día/mes/año

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación al cargo.

CARGO DE QUIEN SUSCRIBE: _____ (Jefe de Personal o Jefe de RRHH)

NOMBRE: _____

RUT: _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____

Firma y timbre

Lugar, fecha _____

NOTA: PUEDE PRESENTAR OTROS CERTIFICADOS QUE RESPALDEN SU EXPERIENCIA PROFESIONAL, FORMALMENTE EMITIDOS POR EL EMPLEADOR QUE SEÑALE CLARAMENTE SUS FUNCIONES Y EL PERIODO TRABAJADO (DESDE Y HASTA).

**ANEXO 4
 COMPETENCIAS**

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
Es la capacidad para identificarse y alinear su conducta personal con los valores institucionales del Gobierno Regional Metropolitano. Aceptando, respetando y promoviendo en su ámbito laboral, los valores y objetivos de la Institución.	
NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Cumple con las asignaciones o cometidos en tiempo, espacio y oportunidad, respetando los valores y los objetivos organizacionales.
2	Está al tanto del monitoreo de la metas fijadas, alineándose con los valores y los objetivos organizacionales.
3	Cumple y exige fiel cumplimiento de las directrices demandadas por la organización con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la institución.
4	Es disciplinado/a en cuanto al uso estricto o circunscrito de los recursos. Controla con efectividad plazos, procedimientos y resultados, con respecto a sus compromisos dirigidos al logro de los objetivos estratégicos.
5	Es capaz de comprometerse significativamente con lo que la organización demanda de él o ella, aportando acciones alineadas a las disposiciones y directrices institucionales.

PROBIDAD	
Ser capaz de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.	
NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Actúa con rectitud y probidad respondiendo a su patrón ético moral.
2	Integra y actúa con rectitud y probidad en función de su propio patrón ético y moral, intentando alinear éstos con los objetivos estratégicos del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.
3	Actúa, integra y aplica los patrones éticos y morales propios y los del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, para ejercer con rectitud y probidad las funciones de su cargo en virtud de los objetivos estratégicos.
4	Analiza y evalúa los parámetros éticos y morales propios y del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, para operar con rectitud y probidad en función de su cargo y los objetivos estratégicos, tanto en negociaciones internas como externas a la misma, actuando con coherencia a sus planteamientos.
5	Desarrolla e integra los parámetros éticos y morales propios y de los del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, alineándose con los objetivos estratégicos de éste, propiciando negociaciones

	transparentes, honestas y rectas, actuando con coherencia a sus postulados.
--	--

TRABAJO EN EQUIPO	
--------------------------	--

Fomentar las relaciones de colaboración y un clima armónico de trabajo en el cumplimiento de un objetivo común, considerando los aportes de las personas que se desempeñan tanto en su equipo, como en otros al interior del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago. Alinear los propios objetivos a los del equipo para contribuir al cumplimiento de metas.

NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Conoce los principios básicos de las relaciones interpersonales pudiendo orientar su trabajo a una meta común, no obstante privilegia el trabajo individual y la consecución de las metas de su cargo.
2	Interpreta las necesidades del grupo o equipo de trabajo en pro de la consecución de una meta compartida, privilegiando el flujo permanente de información actualizada respecto de los procedimientos y procesos de su área, compartiendo información útil y relevante.
3	Potencia y motiva al equipo o grupo de trabajo alentándolos a conseguir los objetivos trazados por el área, departamento y organización, según corresponda, respondiendo con asertividad a las necesidades y requerimientos de compañeros y equipo de trabajo.
4	Evalúa, interpreta y reconoce las dinámicas del equipo o grupo de trabajo propiciando un buen clima laboral e invirtiendo energías en la resolución de conflictos o problemas que puedan afectar el logro de los objetivos trazados y el óptimo funcionamiento.
5	Genera acciones que permiten mantener la motivación y compromiso de todas y todos, considerando la diversidad etaria y visión del trabajo, potenciando al equipo, manteniendo un flujo de información contingente a las necesidades de su área, departamento o división.

ORIENTACIÓN AL SERVICIO	
--------------------------------	--

Iniciativa para comprender las necesidades de sus diferentes clientes, tanto internos como externos, demostrando sensibilidad por satisfacerlas, y su interés por incorporar sus requerimientos en el servicio que entrega, buscando superar sus expectativas a través de la escucha y el compromiso.

NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Identifica las necesidades de sus clientes, tanto internos como externos esforzándose por generar acciones que contribuyan a la satisfacción de dichas necesidades.
2	Analiza las necesidades identificadas e implementa líneas de acción concretas que contribuyan a la satisfacción de sus clientes, estableciendo herramientas técnicas dispuestas para esto.
3	Implementa mecanismos y acciones concretas que contribuyan a la satisfacción de sus clientes, estableciendo alianzas de cooperación y colaboración que potencien el logro de objetivos comunes.
4	Crea instancias de diálogo y retroalimentación para interpretar y prever las necesidades de sus clientes, tanto internos como externos, para adelantarse a posibles eventualidades y lograr responder oportunamente a sus

	requerimientos.
5	Se destaca por desarrollar planes estratégicos para estar al tanto de las necesidades y requerimientos de sus clientes, considerando espacio de su tiempo en apoyar a los demás, como también involucrar en la solución a los diferentes actores para lograr generar acuerdos.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Disposición para mantener el funcionamiento eficaz de sus tareas pese a las tensiones que provoquen situaciones adversas y de presión por tiempo y desacuerdos, manteniendo el control y una actitud de cooperación, y controlando sus emociones propias y del equipo de trabajo.

NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Identifica situaciones bajo presión y es capaz de responder cumpliendo con los plazos establecidos, pero sin atender las necesidades surgidas por la situación adversa.
2	Responde asertivamente a las tensiones que se presenten, cumpliendo con el margen de rendimiento esperado, pero sin lograr mantener un control en las emociones propias ni de los demás.
3	Actúa eficientemente en momentos de presión de tiempo o situaciones de hostilidad, manteniendo la continuidad operacional en su departamento mediante la movilización de su equipo de trabajo con instrucciones y recomendaciones.
4	Reconoce las situaciones de alta demanda y exigencia, logrando organizar al equipo de trabajo para lograr lo encomendado y gestionar las tensiones mediante la utilización de las emociones como motor para dar las respuestas más eficaces.
5	Desarrolla planes de acción para sí mismo y para otros con el fin de enfrentar y prevenir situaciones de alta exigencia o adversidad, pudiendo optimizar al máximos los tiempos para generas espacios de mejora en conjunto con un actitud positiva.

COMPRENSIÓN INTERPERSONAL

Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contacto con distintas personas en el GORE RMS y en el ámbito externo pertinente, promoviendo un clima positivo mediante la comunicación cercana y la creación de espacios de convivencia entre el equipo.

NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Establece vínculos interpersonales con sus compañeros, pero es objetivo en la opinión que tiene de sus pares y se concentra más en su trabajo que en las personas.
2	Se relaciona desde la cordialidad con pares, superiores, clientes en general, buscando establecer lazos de cooperación y colaboración con otros cuando necesita de su apoyo o ayuda.
3	Promueve la generación de un clima de trabajo positivo, sin conflictos y orientados a la valoración de ambientes de trabajo agradables, respetuosos y de confianza.
4	Mantiene relaciones de alto flujo de información con sus colegas, pares, superiores y colaboradores de modo de expresar con claridad sus necesidades,

	objetivos y deseos, siendo asertiva la exposición de éstos para no generar falsas expectativas en las interacciones laborales.
5	Se anticipa a conflictos y problemas dentro de las relaciones interpersonales orientándose a la búsqueda de soluciones creativas, dinámicas y eficientes.

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Capacidad de establecer eficazmente las metas y las prioridades de sus actividades, contemplando tanto los cambios del entorno, como las fortalezas y debilidades del GORE RMS; por lo que actúa en base a los plazos y recursos disponibles, implementando mecanismos de control, seguimiento y verificación de la información.

NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Maneja y conoce las tareas propias de su departamento o unidad, logrando organizar y administrar los tiempos.
2	Logra priorizar las tareas entre lo urgente y lo importante, administrando los procesos internos para el cumplimiento de plazos y tiempos establecidos.
3	Presenta conocimientos normativos y técnicos necesarios para obtener los resultados esperados a través de la correcta administración de sus tareas y de su equipo de trabajo.
4	Hace seguimiento permanente de la planificación, anticipándose a posibles desviaciones y gestionando el presupuesto según contingencias, dando foco y prioridad a elementos que impactan a los resultados estratégicos de la institución.
5	Organiza sus labores en función de sus habilidades y potencialidades y de su equipo, implementando mecanismos de seguimiento de las labores planificadas y desarrollando planes de acción para saldar brechas dentro de la organización.

COMUNICACIÓN EFICAZ

Disposición para construir relaciones de confianza y colaboración fluida, de manera efectiva y oportuna, con el equipo de trabajo interno y externo a su departamento, expresándose con claridad, comprensión y priorización en el flujo de mensajes escritos, orales y técnicos; de tal forma que se mantengan abiertos los canales de comunicación y las redes de contacto tanto formales como informales.

NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Logra desarrollar una escucha activa y asertiva en la mayor parte de las instancias de interacción personal tanto oral como por escrito, entendiendo las dinámicas de grupo y exponiendo sus ideas con claridad.
2	Interpreta las necesidades de otros a través de su habilidad de escuchar y realizar preguntas claves expresando conceptos e ideas de forma coherente, fluida y positiva en base a la comprensión del otro y las dinámicas grupales.
3	Aplica métodos y modelos de escucha activa y asertiva en las interacciones y dinámicas grupales, actuando precavidamente en la realización de preguntas a personas claves para obtener la información relevante que favorezca el logro de los objetivos estratégicos de la organización.
4	Analiza, interpreta y comprende al otro desde la captación de sus necesidades, fortalezas y aptitudes, planificando con antelación sus acciones de comunicación para minimizar las barreras que afectan en la articulación de la

	información.
5	Desarrolla estrategias de comunicación efectiva dentro y fuera de su equipo de trabajo, manteniendo relaciones ascendentes, descendentes y horizontales cuando corresponda; y anticipando conflictos por medio de la entrega de respuestas oportunas y soluciones originales que favorezcan las dinámicas interpersonales.

APRENDIZAJE CONTINUO	
Capacidad de sentir inquietud y curiosidad constante por saber más sobre las cosas, hechos y personas; participar activamente en actividades de capacitación; recurrir a los demás como fuente de información; consultar constantemente por fuentes de información para la adquisición de nuevos conocimientos; y practicar el auto-aprendizaje mediante la experiencia en sus labores cotidianas.	
NIVELES	ACCIONES CLAVE
1	Utiliza los conocimientos que ha adquirido con el tiempo, reconociendo y aceptando experiencias distintas al enfrentar nuevos desafíos, sin diseñar nuevas ideas.
2	Busca información complementaria ocasionalmente, para complementar su trabajo, estando dispuesto(a) a adquirir nuevos conocimientos y presentando una actitud de curiosidad frente a estos.
3	Adquiere nuevos conocimientos y habilidades periódicamente, mediante la consulta de nuevas fuentes de información más allá de las preguntas rutinarias, volviéndose experto en su especialidad y logrando en algunas ocasiones impactar en los resultados de su área.
4	Pone a disposición su experticia y su capacidad de incorporar nuevas habilidades para resolver complejidades en el equipo, contribuyendo en la generación de nuevas ideas e impactando positivamente en los objetivos del área e institucionales.
5	Es reconocido dentro del equipo de trabajo por desarrollar una actitud constante y sistemática de autoaprendizaje, ya que permanentemente se está actualizando, buscando la mejor opción para realizar su trabajo, transmitir sus conocimientos y ser un agente de cambio a quién los demás recurran para buscar información.

3.- DÉJESE CONSTANCIA, que el Gobierno de Santiago, podrá modificar los plazos señalados, por razones de buen servicio para asegurar el adecuado desarrollo del proceso de selección, cautelando la igualdad de oportunidades de los postulantes y la no discriminación arbitraria.

4.- PUBLÍQUESE la presente convocatoria en el sitio web www.empleospublicos.cl y en la página web oficial del Gobierno de Santiago www.gobiernosantiago.cl.



GOBIERNO DE SANTIAGO

**DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAS**

Anótese, Regístrese, Comuníquese y Publíquese



FIRMADO

CLAUDIO ORREGO LARRAÍN

CARGO : GOBERNADOR REGIONAL

SERIE : 3347191599686175911

MRT / JZB / ICJ / JNS /MDG/JLF/MMR
AR/CORE RMS/DEJUR/DAF/DEGDP

Distribución :

- División Administración y Finanzas
- Gabinete
- División Presupuesto e Inversión Regional
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes
- Departamento Jurídico
- Consejo Regional Metropolitano

ID DOC 93055

DESIGNA INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN PARA INGRESO A HONORARIOS DE UN ASESOR/A PROFESIONAL EN ÁMBITO PRESUPUESTARIO, CON DESEMPEÑO EN EL CORE RMS.

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 2523

SANTIAGO, 17-10-2023

VISTOS:

Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 9 de julio de 2021; el DFL N°1 de 2001, 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; lo dispuesto en la letra ñ) del artículo 24 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.175, de 2005, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones; el DFL N° 29, de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°19.880 de 2003 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; lo dispuesto en la Ley N° 21.516, de presupuestos del sector público correspondiente al año 2023, del Ministerio de Hacienda; el Decreto Supremo N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; la Resolución N° 1, de 2017 del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los Servicios Públicos; la Resolución Exenta N°1962 de 23 de diciembre de 2021, que aprueba el "Procedimiento de Reclutamiento y Selección para el ingreso de personas al Gobierno Regional Metropolitano de Santiago en calidad jurídica de contrata, honorario y código del trabajo"; la Resolución N° 6 de 2019, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón en materia de persona; correo de fecha 03 de octubre de 2023, del Secretario Ejecutivo del CORE RMS, que solicita iniciar el proceso de reclutamiento y selección; y;

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante Resolución N° 1962 de 23 de diciembre de 2021, se aprueba "**PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA EL INGRESO DE PERSONAS AL GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO EN CALIDAD JURÍDICA DE CONTRATA, HONORARIO Y CÓDIGO DEL TRABAJO**".

2. Que, en armonía con lo contemplado en el precitado procedimiento, donde en su título VII, letra b) “Desarrollo del Procedimiento” de la conformación de la comisión de selección, que a saber señala:

“La Comisión deberá estar conformada por un mínimo de 3 integrantes con derecho a voz y voto, los cuales deben ser: (i) Un integrante del Departamento Gestión y Desarrollo de Personas (ii) Un experto técnico en la materia a desempeñar (iii) La jefatura directa del cargo a proveer.”

3. Que, en virtud de lo expuesto, resulta del todo pertinente la petición formulada en el considerando precedente

RESUELVO:

1. **NÓMBRASE** a los integrantes de la Comisión de Selección para velar por el correcto cumplimiento del procedimiento de Reclutamiento y Selección para la provisión del cargo de Asesor Profesional, en ámbito presupuestario, a honorarios con desempeño en el Consejo Regional Metropolitano de Santiago, designando a los siguientes funcionarios que paso a detallar

- José Zuleta Bové; Secretario Ejecutivo Consejo Regional Metropolitano de Santiago.
- Jorge Núñez Silva, Jefe División de Administración y Finanzas.
- Jennifer Lueiza Flores, Jefa Departamento Gestión y Desarrollo de Personas.

2. **NOTIFÍQUESE** de la presente resolución a los profesionales integrantes de la Comisión de Selección que por este acto se aprueba.

Anótese y Comuníquese



FIRMADO
CLAUDIO ORREGO LARRAÍN
CARGO : GOBERNADOR REGIONAL
SERIE : 3347191599686175911

MGS/JZB/JNS/MDG/JLFL/mlm

Distribución :

- División Administración y Finanzas



**DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

- Administración Regional
- Gabinete
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes
- Consejo Regional Metropolitano

ID DOC 89422

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA UN ASESOR/A PRESUPUESTARIO A HONORARIOS PARA EL CONSEJO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO

A 30 de octubre del 2023 siendo las 16:00 horas, y en conformidad con dispuesto en la resolución N° 1962 del 23 de diciembre del 2021 que formaliza el Procedimiento de Reclutamiento y Selección para el ingreso de personal en calidad jurídica de Contrata, Honorarios y Código del Trabajo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, la necesidad del Servicio de proveer un cargo profesional, Asesor/a a honorarios con desempeño en el Consejo Regional Metropolitano de Santiago, se constituye la Comisión de Selección de este Gobierno Regional, en adelante el Comisión, con la presencia de las siguientes personas:

N°	COMISIÓN DE SELECCIÓN	DEPENDENCIA
1.	Sr. José Zuleta Bové,	Secretario Ejecutivo Consejo Regional Metropolitano de Santiago
2.	Sr. Jorge Núñez Silva,	Jefe División de Administración y Finanzas
3.	Srta. Jennifer Lueiza Flores,	Jefa Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

El desarrollo del trabajo de la primera sesión de la comisión y sus acuerdos fueron los siguientes:

1. La jefa del Departamento Gestión y Desarrollo de Personas, da cuenta del cargo vacante y presenta un borrador de las bases del proceso de Reclutamiento y Selección para el Ingreso de un Profesional Asesor/a Presupuestario a honorarios con desempeño en el Consejo Regional Metropolitano de Santiago, para la revisión de la Comisión de Selección.
2. Se revisa la propuesta de borrador de las bases del proceso, tomándose los siguientes acuerdos:
 - a. Factor **Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación**, ponderación 15%.
 - b. Factor **Experiencia Profesional**, ponderación 20%.
 - c. Factor **Prueba de conocimientos técnicos**, ponderación 20%.
 - d. Factor **Aptitudes específicas para el desempeño de la Función**, ponderación 15%.
 - e. Factor **Apreciación Global del candidato**, ponderación 30%.

Quedando la **tabla criterios de evaluación y puntajes** aplicados en el proceso, como sigue:

ETAPA Y PONDERACIÓN	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN DEL FACTOR
ETAPA I Ponderador: 15%	Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Formación Educativa	Título profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de selección	10	30	5
			Otros títulos profesionales	5		
		Estudios de Especialización	Posgrado relacionado con el cargo	10		
			Pos título o Diplomado relacionado con el cargo	5		
			No posee posgrado, Postítulo o Diplomado, o éstos son en áreas distintas a las requeridas	0		
		Capacitación y perfeccionamiento realizado	Poseer 100 o más horas de capacitación demostrable relacionada con el cargo durante los últimos 5 años.	10		
			Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación demostrable relacionada con el cargo durante los últimos 5 años.	5		
			Poseer menos de 50 horas de	3		

			capacitación demostrable relacionada con el cargo durante los últimos 5 años y más de 10 horas efectivas.				
ETAPA II Ponderador: 20%	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional en el área de desempeño	Certifica experiencia profesional mayor a 7 años en funciones similares al cargo.	30	30	20	
			Certifica experiencia profesional mayor o igual a 5 años y menor o igual a 7 años en funciones similares al cargo.	25			
			Certifica experiencia profesional mayor o igual a 3 años y menor a 5 años en funciones similares al cargo.	20			
			Certifica experiencia profesional mayor o igual a 1 año y menor o igual a 2 años en funciones similares al cargo.	6			
			Certifica experiencia profesional en	5			

			áreas no relacionadas con el cargo.			
			Sin experiencia profesional o experiencia profesional no certificada.	1		
ETAPA III Ponderador 20%	Evaluación de Conocimientos Técnicos.	Conocimientos Técnicos para la eficiente ejecución del cargo	La nota obtenida por la/el postulante en la prueba de conocimientos técnicos asociados al cargo, es igual o superior a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	30	30	15
			La nota obtenida por la/el postulante en la prueba de conocimientos técnicos asociados al cargo, es igual o superior a 5,0 y menor a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	15		
			La nota obtenida por la/el postulante en prueba de conocimientos técnicos asociados al cargo, es igual o inferior a 4,9 en escala de 1,0 a 7,0.	0		
ETAPA IV Ponderador: 15%	Aptitudes específicas para el desempeño	Adecuación psicolaboral para el cargo	Informe Psicolaboral lo califica como recomendable	30	30	15

	de la Función		para el cargo			
			Informe Psicolaboral lo califica como recomendable con observaciones para el cargo	15		
			Informe Psicolaboral lo califica como no recomendable para el cargo	0		
ETAPA V Ponderador: 30%	Apreciación Global del candidato	Entrevista de valoración global del candidato/a ejecutada por la Comisión de Selección (15%)	Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o superior a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	15	30	20
			Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o superior a 5,0 y menor a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	10		
			Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o inferior a 4,9 en escala de	0		

			1,0 a 7,0.		
		Entrevista de valoración global del candidato/a ejecutada por la Comisión del CORE RMS (15%)	Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o superior a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	15	
			Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o superior a 5,0 y menor a 6,0 en escala de 1,0 a 7,0.	10	
			Nota promedio obtenida por la/el postulante en la Entrevista de valoración global del candidato/a, es igual o inferior a 4,9 en escala de 1,0 a 7,0.	0	
TOTALES					150
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO					75

3. Se define que, en el evento de producirse un **empate** por puntaje de presentación de las y los postulantes, el criterio de desempate será: Primero el mayor puntaje obtenido en la Etapa V “Apreciación Global del candidato”; Segundo el mayor puntaje obtenido en la Etapa II “Experiencia Profesional”; Tercero el mayor puntaje obtenido en la Etapa I “Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación”; Cuarto el mayor puntaje obtenido en la Etapa IV “Aptitudes específicas para el desempeño de la Función”

y en el evento que se mantenga la igualdad para conformar la proposición que se hará a la autoridad en una terna, resolverá la Comisión de Selección.

4. Se presenta Carta Gantt con estimación de ingreso del o la seleccionada para el 15 de diciembre de 2023, no obstante, se solicita ajustar el ingreso efectivo al 1° de diciembre del presente año.
5. Se aprueban las bases y se acuerda, que la Secretaria de la Comisión de Selección haga envío formal de éstas, al Jefe Superior de Servicio para su formalización.

Se cierra la sesión a las 16:45 horas y en constancia firman:



Jorge Núñez Silva

Jefe División de Administración y Finanzas



José Zuleta Bové

Secretario Ejecutivo Consejo Regional Metropolitano de Santiago



Jennifer Lueiza Flores

Jefa Departamento Gestión y Desarrollo de Personas

