



**APRUEBA BASES DEL CONCURSO PARA
PROVEER EL CARGO DE JEFE DEL
DEPARTAMENTO DE LABORATORIO, DEL
SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y
MINERÍA.**

=====

SANTIAGO, 15 JUL. 2019

RESOLUCION EXENTA N° 1862,

VISTOS:

El Decreto Ley N°3.525, de 1980, que Crea el Servicio Nacional de Geología y Minería; la Ley N°19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; el Decreto Supremo N°14, de 31 de mayo de 2019, del Ministerio de Minería, que designa a don Alfonso Domeyko Letelier como Director Nacional del SERNAGEOMIN; la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L.N°29, de 2014, del Ministerio de Hacienda; el dictamen N°04881, de 1982, de la Contraloría General de la República; la Resolución N°6, de 2019; la Resolución N°7, de 2019, ambas de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención de Trámite de Toma de Razón; y

CONSIDERANDO:

1. Que, el Servicio Nacional de Geología y Minería (en adelante el Servicio), es un órgano de la Administración descentralizada del Estado, cuyo objeto es servir de asesor técnico especializado del Ministerio de Minería en materias relacionadas con la geología y minería, y cumplir las demás funciones que le asigna la ley.
2. Que, el Servicio se estructura en base a una Dirección Nacional y dos Subdirecciones Nacionales- Geología y Minería- de su dependencia.
3. Que, la Subdirección Nacional de Geología cuenta con seis departamentos, una oficina y el Museo Geológico Sernageomin; uno de estos departamentos es el Departamento de Laboratorio, quien proporciona soporte analítico a los proyectos geológicos y ambientales desarrollados por la Institución, da servicios a la comunidad, en especial a otras instituciones del Estado, empresas mineras, industria en general, así como a centros educacionales y de investigación, nacionales e internacionales. Los análisis consisten en estudios e interpretación de parámetros físicos y químicos efectuados a rocas, sedimentos, sales, aguas, minerales metálicos y no metálicos. Las principales líneas analíticas corresponden a los desarrollados por el Laboratorio Químico, Laboratorio de Mineralogía y Microscopía y, Laboratorio de Geología Isotópica con los métodos Ar/Ar, K-Ar y U-Pb, SEM e Isótopos Estables. Tiene, además, talleres especializados en preparación de muestras para cortes y molienda. Cuenta con un sistema LIMS que permite gestionar los procesos analíticos y administrativos en forma integral posibilitando aumentar la producción con eficiencia y calidad.
4. Que, actualmente el Departamento de Laboratorio, tiene la necesidad de contar con el cargo de Jefe de Departamento, el cual debe Organizar, dirigir y controlar los procesos relacionados con el Departamento de Laboratorio, de acuerdo a las políticas de calidad, normas de seguridad, sanitarias-ambientales y legales vigentes, contribuyendo, de manera prioritaria, al desarrollo de proyectos institucionales y al cumplimiento de las metas internas



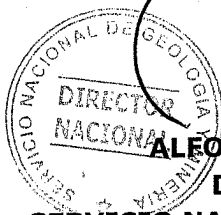
de la Institución, y de manera secundaria, a los requerimientos de clientes externos en las áreas geológica, minera, industrial, académica, entre otras.

5. Que, es necesaria la formalización de las bases y condiciones que rigen el llamado a concurso para la designación en el cargo de Jefe de Laboratorio, de este Servicio Nacional.

RESUELVO:

1. **APRUÉBANSE** las bases y condiciones que rigen el llamado a Concurso para proveer el cargo de **JEFE DEL DEPARTAMENTO DE LABORATORIO**, del Servicio Nacional de Geología y Minería, cuyo texto se acompaña a la presente Resolución, formando parte integrante de ella para todos los efectos.
2. **PUBLÍQUESE** la presente Resolución en la página web del Servicio www.sernageomin.cl y el diario oficial.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



ALEONSO DOMEYKO LETELIER
DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA

ADL/AAA/JCG/krc

SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGIA Y MINERIA

BASES DEL LLAMADO A CONCURSO PARA LA PROVISION DEL CARGO DE JEFE DE DEPARTAMENTO

El Servicio Nacional de Geología y Minería requiere proveer el cargo indicado en el numeral I de estas Bases Concursales.

Este proceso concursal de Tercer Nivel Jerárquico se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29/04 (H), que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Código Cargo	Cargo	Grado	Vacantes	Dependiente De	Fecha Vacancia	Lugar Desempeño
01	Jefe de Departamento	5° planta directivo	1	Director Nacional	01 de agosto de 2008	Ñuñoa, Santiago

II. PERFIL DEL CARGO

2.1 Cargo: Jefe de Departamento

Nombre específico del cargo: Jefe de Departamento de Laboratorio

2.1.1.- Objetivo del cargo

Organizar, dirigir y controlar los procesos relacionados con el Departamento de Laboratorio, de acuerdo a las políticas de calidad, normas de seguridad, sanitarias-ambientales y legales vigentes, contribuyendo, de manera prioritaria, al desarrollo de proyectos institucionales y al cumplimiento de las metas internas de la Institución, y de manera secundaria, a los requerimientos de clientes externos en las áreas geológica, minera, industrial, académica, entre otras.

2.1.2.- Funciones del cargo

1. Planificar, ejecutar y controlar el presupuesto y plan de compra del Laboratorio, asegurando el desempeño de sus procesos de acuerdo a lo programado planes de adquisiciones, bienes y servicios).
2. Planificar, ejecutar y controlar el programa de mantenciones preventivas internas/externas, verificaciones y calibraciones de todo el equipamiento de laboratorio, con el objetivo de asegurar el máximo tiempo operativo disponible de los equipos y los estándares de calidad de los resultados analíticos.
3. Actualizar y promover políticas y procedimientos de trabajo seguro entre los funcionarios, con el objetivo de asegurar, en todo momento, la integridad de las personas, así como también las condiciones de orden y limpieza del equipamiento e infraestructura.
4. Asegurar la entrega oportuna y la calidad de los resultados analíticos del laboratorio, custodiando la disponibilidad y trazabilidad de información generada por el Laboratorio.
5. Mantener indicadores que permitan realizar seguimiento a la gestión y mejoramiento según corresponda, respondiendo a los lineamientos y requerimientos de la Subdirección Nacional de Geología y otros departamentos del servicio.
6. Fomentar y facilitar la investigación científica a través del desarrollo de proyectos de I+D+i en nuevas técnicas analíticas y actividades de capacitación, que permitan estar a

la vanguardia tecnológica en el país y aumentar el conocimiento de sus profesionales y técnicos.

7. Proponer y supervisar el levantamiento y actualización de manuales de procedimientos, flujos de trabajo, procesos, procedimientos para la gestión y organización interna, promoviendo la sistematización de los procesos del laboratorio, optimizando el desempeño de las operaciones y la interacción entre sus procesos.
8. Proveer condiciones de trabajo para propiciar un clima laboral adecuado. Supervisar el desempeño de los funcionarios(as) con el fin de identificar brechas y proponer Planes de capacitación, a través de los mecanismos dispuestos por la Institución.
9. Promover la participación del personal en nuevos proyectos y desarrollos, y supervisar su realización según las metodologías propuestas por la Subdirección de Geología.
10. Participar y colaborar en otras actividades que le sean asignadas por su superior jerárquico según requerimientos de la Institución (actividades de capacitación, reuniones, seminarios, presentaciones, emergencias, proyectos sujetos a compromiso (CDC, ADP), entre otros).

2.1.3.- Competencias del cargo

- Liderazgo y Coordinación de Equipos de Trabajo
- Comunicación Efectiva
- Gestión por Resultados
- Relaciones Interpersonales

2.1.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación, se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección. Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educativa y capacitación.

Será deseable que los postulantes estén en posesión de:

Título profesional de a lo menos 10 semestres de duración, de las carreras de Química, Ingeniería Civil, Geología o carrera a fin a los desafíos del cargo.

Deseable poseer estudios de especialización en:

Conocimientos de administración, gestión, calidad, procesos operativos y de finanzas. Haber liderado equipos multidisciplinarios, experiencia en gestión de personas y dominio de relaciones laborales.

Deseable capacitación relacionada con:

- ISO 17025:2017
- Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015
- QA/QC ; Sistemas de gestión de laboratorios

Deseable experiencia laboral en:

Al menos 3 años dirigiendo o gestionando laboratorios o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.

Al menos 5 años en puestos que hayan requerido la gestión de equipos de trabajo de más de 15 personas.

III. REQUISITOS Y PERMANENCIA

3.1. REQUISITOS GENERALES

Concurso Interno a la Administración Pública

Los(as) postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 46 y 47 del Decreto Supremo 69/04 del Ministerio de Hacienda, para la provisión de cargos de Jefes de Departamentos y equivalentes, a saber:

- Ser funcionario de planta o a contrata de algún Ministerio o Servicio regido por el Estatuto Administrativo. En el caso de los funcionarios a contrata, deben haberse desempeñado en tal calidad, al menos, durante los tres años previos al concurso, en forma ininterrumpida, lo que también será exigido para los funcionarios en calidad de suplentes, de acuerdo al dictamen 56.311 del año 2014 de Contraloría General de la República;
- Estar calificado en Lista N°1 de distinción;
- No estar afecto a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27 del Reglamento sobre Concursos, esto es:
 - i.No haber sido calificado durante dos períodos consecutivos.
 - ii.Haber sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y
 - iii.Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectados 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 No 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 Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, 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 Servicio.
- 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 Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

3.2 Requisitos Específicos

De acuerdo a lo señalado en el DFL 5/1990 del Ministerio de Minería, que adecua las plantas y escalafones del Servicio Nacional de Geología y Minería, se establecen los siguientes requisitos: Título universitario de a lo menos 8 semestres.

3.3. Admisibilidad de Postulaciones Recibidas

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, 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 **por correo electrónico** de los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

3.4. Permanencia en el cargo

El/la funcionario/a nombrado/a permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual y por una sola vez, el/la director del Servicio Nacional de Geología y Minería podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga del nombramiento por un período igual.

Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N.º 1

de Distinción.

El/la funcionario/a nombrado/a, una vez concluido su período o eventual prórroga podrá volver a concursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

IV. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

Etapas 1: Factor "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Estudios de Especialización

Etapas 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Experiencia en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos.
- Experiencia profesional

Etapas 3: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapas 4: Factor "Valoración Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista Comité de Selección

V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

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

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los/as postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases.

VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web www.sernageomin.cl y del portal www.empleospublicos.cl, a contar del día 16 de julio de 2019, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes.

6.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 6.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado Documentación del Portal o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.

6.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

Concurso Interno a la Administración Pública
--

- Currículum Vitae en formato libre.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral
- Certificado de la Jefatura de Recursos Humanos o encargado/a de Personal del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, que acredite lo siguiente:
 - a. Calidad de funcionario/a de planta, a contrata o suplente de alguno de los Ministerios o Servicios regidos por el Estatuto Administrativo. En el caso de los empleados a contrata o suplente, requerirán haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos.
 - b. Calificación obtenida en el período inmediatamente anterior.
 - Declaración Jurada o Certificado de la Jefatura de Recursos Humanos o encargado/a de Personal que acredite que el candidato no está afecto a las inhabilidades del artículo 47 del DS. 69/2004 (H), a saber:
 - i. No haber sido calificado/a durante dos períodos consecutivos.
 - ii. Haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante.
 - iii. Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.
 - Declaración jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653. (Documento disponible en anexos)
 - Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.

Los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

6.3 FECHA DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones se extenderá desde el 16 de julio de 2019 hasta las 23:59 horas del 25 de julio de 2019. No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal www.empleospublicos.cl no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as 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 seleccion@sernageomin.cl.

VII. PROCESO DE SELECCION

Se reitera a los/as postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales detallados previamente.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PJE.	PJE MAX	PJE MIN	PJE DE CORTE
-------	--------	----------	------	---------	---------	--------------

Etapa 1	Formación Educativa	Título profesional de una carrera, de a lo menos, 10 semestres de duración, de Química, Ingeniería Civil, Geología o carrera a fin.	15	30	15	20
		Título profesional de una carrera, de a lo menos, 8 semestres de duración, Ingeniero de Ejecución o carrera afín.	10			
	Estudios de Especialización	Posee 4 o más cursos de capacitación o posee un postítulo o postgrado en el área relacionada con el cargo.	15			
		Entre 2 y 3 cursos de capacitación en el área relacionada con el cargo en los últimos 5 años.	10			
		Posee 1 curso de capacitación en el área relacionada con el cargo en los últimos 5 años.	5			
ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PJE.	PJE MAX	PJE MIN	PJE DE CORTE
Etapa 2	Experiencia laboral	Más de 10 años de experiencia en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	15	30	10	20
		Entre 5 y 10 años de experiencias en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	10			
		Entre 3 y 5 años de experiencia en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	5			
	Experiencia en cargos de jefatura	Cuenta con más de 8 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 15 personas.	15			
		Cuenta entre 5 y 8 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 15 personas.	10			
		Cuenta entre 3 y 5 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 15 personas.	5			
Etapa 3	Aptitudes específicas para el desempeño de la gestión	Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	15	15	0	10
		Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reserva para el cargo	10			
		Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0			
Etapa 4	Entrevista de apreciación global del postulante	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora (0-25 puntos)	25	25	8	20
Puntaje mínimo para ser considerado(a) idóneo					70	
Puntaje total					100	

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

INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

7.1 Etapa 1: Factor "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- **Subfactor Formación Educacional**

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

Criterio	Puntuación
Título profesional deseable, según lo señalado en el perfil de cargo.	15
Otros títulos profesionales afines con el cargo, a evaluar por el comité de selección.	10

- **Subfactor Estudios de Especialización**

Se evaluarán los estudios que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo, sólo si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente. Los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla, considerándose solamente la categoría más alta (no son sumatorios).

Criterio	Puntuación
Posee 4 o más cursos de capacitación o posee un postítulo o postgrado en el área relacionada con el cargo.	15
Entre 2 y 3 cursos de capacitación en el área relacionada con el cargo en los últimos 5 años.	10
Posee 1 curso de capacitación en el área relacionada con el cargo en los últimos 5 años.	5

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 15

7.2 Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- **Subfactor Experiencia laboral dirigiendo o gestionando laboratorios o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.**

Criterio	Puntuación
Más de 10 años de experiencia en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	15
Entre 5 y 10 años de experiencias en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	10
Entre 3 y 5 años de experiencia en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	5

- **Subfactor Experiencia en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos.**

Criterio	Puntuación
Cuenta con más de 8 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 15 personas.	15
Cuenta entre 5 y 8 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 15 personas.	10
Cuenta entre 3 y 5 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 15 personas.	5

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 20

7.3 Etapa 3: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo

Se evaluará este subfactor a partir de 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. La aplicación del test y la entrevista será realizada por una Consultora especializada. El test y la entrevista se realizarán a aquellos/as postulantes que hayan superado la Etapa II de este proceso de evaluación. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

Criterio	Puntuación
Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	15
Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reserva para el cargo	10
Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10

7.4 Etapa 4: Factor "Entrevista de apreciación global del postulante", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Entrevista Comité de Selección

Consiste en la realización de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo.

El Comité de Selección calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Producto de dicha entrevista, a los(as) candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo: Puntaje = [Nota promedio obtenida por el candidato dividido por 7,0 (Nota Máxima)] por 25 puntos.

El puntaje obtenido considerará un decimal, aproximándose al entero siguiente. Las entrevistas las realizará el Comité de Selección y se informará el lugar y fecha de realización, a todos aquellos postulantes que aprobaron la etapa 4 "Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función", mediante correo electrónico.

Criterio	Puntuación
Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora (0-25 puntos)	25

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 20

VIII. 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 que 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.

IX. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

Para ser considerado postulante idóneo el/la candidato/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 70 puntos. El/la postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de concurso, aun cuando subsista la vacante.

X. CALENDARIZACION DEL PROCESO

Fase	Fechas
Postulación	
Postulación en www.empleospublicos.cl	16/07/2019 - 25/07/2019
Recepción y Registro de Antecedentes	25/07/2019 - 25/07/2019
Selección	
Evaluación curricular de Estudios, Cursos de Formación educacional, capacitación y experiencia Laboral	26/07/2019 - 08/08/2019
Notificación candidatos avanzan fase	09/08/2019 - 09/08/2019
Evaluación Psicolaboral	12/08/2019 - 21/08/2019
Entrevista Final de Apreciación Global del candidato	28/08/2019 - 05/09/2019
Finalización	
Finalización Proceso	09/09/2019 - 09/09/2019
Notificaciones postulantes Seleccionados	10/09/2019-13/09/2019
Resolución del Nombramiento	16/09/2019 - 17/09/2019

Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor.

Los eventuales cambios serán informados en la página Web del Servicio y al correo electrónico informado por los (as) postulantes.

XI. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Concurso Interno a la administración Pública	Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará una nómina de tres a cinco nombres, con aquellos/as candidatos/as de planta de la institución que efectúa este concurso, que hubieran obtenido los mejores puntajes ponderados. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos/as de planta idóneos para conformar una terna, ésta se complementará con los/as contratados/as y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. La terna, cuaterna o quina, en su caso, será presentada a la jefatura superior de la institución, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas.
--	--

La autoridad seleccionará a una de las personas propuestas por el Comité de Selección.

NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

La autoridad facultada para hacer el nombramiento notificará personalmente o por carta certificada al postulante seleccionado. La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección informada en la ficha de postulación y/o Curriculum electrónico, y se entenderá practicada a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de Correos que corresponda. Una vez practicada la notificación, el/a postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases. Si así no lo hiciera, la jefatura superior de la institución nombrará a alguno de los/as otros/as postulantes propuestos.

XII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO

El concurso se resolverá a más tardar el día 17 de septiembre de 2019.

La jefatura superior de la institución a través del departamento de recursos humanos o quien cumpla sus funciones, comunicará a los postulantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

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.

XIII. CONSIDERACIONES FINALES

1. La Declaración Jurada requerida en estas bases, debe estar emitida con fecha igual o posterior a la publicación del aviso en el Diario Oficial.
2. Quienes no se presenten a una etapa o no presenten los antecedentes necesarios, obtendrán puntaje cero en el subfactor y factor respectivo.
3. Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional, serán solicitados al postulante elegido/a por el Jefe Superior del Servicio, una vez finalizadas todas las etapas de este proceso.
4. Todo el proceso se realizará en la ciudad de Santiago. El costo de traslado y alimentación será asumido por cada postulante.
5. Idealmente se requiere disponibilidad inmediata.
6. El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una preocupación en la elaboración de estas bases. Entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo, en especial el compromiso con la igualdad y equidad de género, podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género aporta a un trato digno, respetuoso y valorativo de la sociedad, reconociendo a su vez que ésta se compone tanto por mujeres como por hombres. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar – en la mayor parte de los casos – el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres, abarcando claramente ambos sexos.