



LLAMA A PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE JEFE(A) SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y GESTIÓN DE PERSONAS ASIMILADO A GRADO 10° E.U.S., DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE O'HIGGINS DE JUNAEB, Y APRUEBA BASES QUE INDICA.

RESOLUCIÓN EXENTA N.º 1048

SANTIAGO, 29 MAR 2023

VISTO: Lo dispuesto en el artículo 7° de la Constitución Política del Estado; en el decreto con fuerza de ley N.º 19.653-1, del 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N.º 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración Del Estado; en el decreto con fuerza de ley N.º 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N.º 18.834 sobre Estatuto Administrativo; en la ley N.º 15.720 que crea la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas; en el decreto supremo N.º 5.311, de 1968, del Ministerio de Educación, que aprueba el reglamento general de JUNAEB, en el decreto ley N.º 180, de 1973, que declara en receso al Consejo de JUNAEB cuyas facultades otorga a su Secretario General; la resolución N.º 1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N.º 19.882; Instructivo Presidencial N.º 1, de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, del 26 de enero 2015; en el Decreto Supremo N.º 142 de 2022, que designa nombramiento del cargo de Secretaria General de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas; Resolución Exenta N.º 1019 de 2022 que delega facultades en él(la) Jefe(a) Gestión y Desarrollo de Personas, las resoluciones N.º s 6 y 8, ambas de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Resolución Exenta N.º 1238 de 2022, aprueba procedimiento de reclutamiento y selección y contratación de personal de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, en conformidad a Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Ingreso a la Administración Central del Estado, de 2018, de Servicio Civil.

2. Que, en dicho contexto, resulta necesario llamar al presente proceso de selección, y aprobar las respectivas bases.

Por lo que, en virtud de lo expuesto,

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: LLÁMESE a proceso de selección para la provisión del cargo de JEFE(A) SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y GESTIÓN DE PERSONAS, asimilado a GRADO 10° E.U.S., dependiente de la DIRECCIÓN REGIONAL DE O'HIGGINS, de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

ARTÍCULO SEGUNDO: Apruébense las Bases de Selección de Personal para la provisión del cargo de JEFE(A) SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y GESTIÓN DE PERSONAS, asimilado a GRADO 10° E.U.S., dependiente de la DIRECCIÓN REGIONAL DE O'HIGGINS de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, que a continuación se transcriben:

1. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Vacante 1:	
- Ministerio:	Ministerio de Educación.
- Institución / Entidad:	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- Cargo:	JEFE(A) SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y
-	GESTIÓN DE PERSONAS.
- N.º de Vacantes:	1.
- Lugar de Desempeño:	Dirección Regional de O'Higgins.
- Región:	Del Libertador General Bernardo O'Higgins.
- Ciudad de desempeño:	Rancagua.
- Tipo de Vacante:	Contrata.
- Estamento:	Profesional.
- Grado:	10º E.U.S.
- Renta bruta mensual:	\$ 2.052.111.-

El presente proceso de selección busca proveer 1 vacante de Profesional para la Sección de Administración General y Gestión de Personas, para integrarse al equipo de la Dirección Regional de O'Higgins.

2. PERFIL DEL CARGO

2.1 OBJETIVO DEL CARGO

Coordinar y velar que:

- Los recursos financieros, materiales y bienes muebles de la Dirección Regional, así como la ejecución presupuestaria y procesos de pago, fortaleciendo los sistemas de control y dando estricto cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y los lineamientos del Servicio.
- La aplicación de las políticas y procedimientos relacionados con las normativas de personal de la Institución a nivel regional.
- Los procesos de compras de la región, según la Ley 19.886, respondiendo a las necesidades internas de la Región.

2.2 FUNCIONES O RESPONSABILIDADES PRINCIPALES

- a) Organizar el trabajo interno de su sección, proponiendo mejoras que permitan dar cumplimiento a las metas institucionales y compromisos de su competencia.
- b) Asegurar el control y registro permanente y oportuno de los gastos, ingresos, transacciones, transferencias de la Dirección Regional en el SIGFE, manteniendo los expedientes contables disponibles con todos los respaldos asociados a cada hecho económico.
- c) Comprometer en SIGFE y realizar la emisión de certificados de disponibilidad presupuestaria para la verificación de la correcta imputación presupuestaria.
- d) Elaborar y remitir a Dirección Nacional el balance de la DR y el reporte de análisis de cuentas
- e) Efectuar rendiciones de transferencias, registro contable, conciliaciones bancarias, ajustes contables, flujos de caja anual, solicitud de remesa a la Dirección nacional, recaudación, cierre contable y cobro, entre otros.
- f) Elaborar informes periódicos de gestión que sean útil y apoyen la gestión de la dirección regional de JUNAEB, en materias de ejecución presupuestaria, compromisos y avances de los gastos establecidos.
- g) Custodiar documentación tales como contratos, convenios, garantías de caución y de fiel cumplimiento.
- h) Gestionar el pago oportuno de las obligaciones financieras de la Dirección regional de la JUNAEB.
- i) Coordinar, controlar e informar inventario de activo fijo de la dirección regional.
- j) Aplicar normativas, políticas y procedimientos vigentes a nivel regional.
- k) Reportar al funcionario/a u órgano competente cualquier situación vinculada los deberes que emanan de la Ley N.º 19.913 y sus posteriores modificaciones, que creó a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) respecto de diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos, además de las obligaciones que emanan de las diferentes normas

- complementarias.
- l) Coordinar a nivel regional el proceso de gestión de personas, de acuerdo con las normas emanadas desde la Dirección Nacional (concurso, reemplazos, bienestar, evaluación de desempeño, entre otros).
 - m) Controlar toda la documentación referente a los actos administrativos del personal de la región (pólizas de responsabilidad funcionaria, permisos, feriados, licencias médicas, cometidos funcionales, comisión de servicio, nivel regional, asistencia, horas extras, etc.) y registro en el sistema informático.
 - n) Asumir dentro de sus responsabilidades otras funciones que su Jefatura considere pertinente para el buen funcionamiento de la institución.
 - o) Velar por el correcto desarrollo de todos los procesos de compras o adquisición que gestione dirección regional de JUNAEB, realizando su correcta ejecución en cumplimiento a lo establecido en la Ley de compras Públicas 19.886 y los dictámenes de la Contraloría General de la República.

2.3 REQUISITOS OBLIGATORIOS

2.3.1 Requisitos Legales

De lo dispuesto en el DFL N.º 2 de 1990 del Ministerio de Educación, que adecua plantas y escalafones de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, los postulantes deben cumplir los siguientes requisitos:

Planta de Profesionales: Alternativamente:

- a) Título Profesional de una carrera con un curriculum de a lo menos 6 semestres de duración, otorgado por una Universidad o instituto Profesional del Estado o reconocido por este.
- b) Estar en posesión de un título profesional otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por este.

2.3.2 Requisitos de Formación Educacional.

Los postulantes deben estar en posesión de Título Profesional de **ING. EN ADMINISTRACIÓN, CONTADOR AUDITOR, ADMINISTRADOR PÚBLICO U OTRAS ÁREAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES.**

2.4 REQUISITOS DESEABLES

A	CAPACITACIÓN Y OTRAS ACTIVIDADES DE PERFECCIONAMIENTO Deseables cursos de capacitación acreditados en: - Contabilidad Gubernamental. - Acreditación Dirección de Compras Públicas. - Excel intermedio. - Ley 20.285 de Transparencia.
B	EXPERIENCIA 3 años de experiencia laboral en cargos afines idealmente en el sector público.
C	EXPERIENCIA DESEABLE Se valorará como deseable que los postulantes cuenten con experiencia en alguna de las siguientes áreas: - SIGFE. - ACEPTA.

	- Sistema Mercado Público. - Planificación financiera. - Ley de compras. - Estatuto Administrativo. - Ley de Probidad y Transparencia en función pública.
--	---

2.5 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS Y HABILIDADES

CONTROL DE GESTIÓN

Capacidad de establecer lineamientos, plazos, recursos y cursos de acción para alcanzar las metas establecidas, supervisando y evaluando las etapas y productos intermedios de cada proceso, asegurando la calidad total de la gestión.

HABILIDAD ANÁLISIS Y SÍNTESIS INFORMACIÓN

Capacidad para obtener e identificar los asuntos y relaciones claves a partir de información base; Implica relacionar y comparar datos de diferentes fuentes; separar sus elementos y conformarlos de manera distinta; identificar las relaciones de causa–efecto que estén involucradas o relaciones más sistémicas o complejas, diagnosticar causas de los problemas y alternativas de solución viables.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Capacidad de desempeñarse satisfactoriamente con demandas y altos ritmos de trabajo, actuando con eficacia aún bajo la presión del tiempo y las demandas externas, haciendo frente al desacuerdo, oposición y adversidad.

RELACIONES PÚBLICAS

Habilidad para establecer relaciones óptimas con redes complejas de personas pertenecientes a entidades públicas o privadas, cuya cooperación es necesaria para el logro de ciertos objetivos.

3. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

La renta señalada no incluye la Asignación de Modernización, la que conforme se señala en la Ley N.º 19.553, se devenga mensualmente, pero se paga trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, de acuerdo con el cumplimiento de metas del Servicio.

El detalle de la renta, asociada al cargo, corresponde a los siguientes montos estimativos, los que constituyen una aproximación que puede variar de acuerdo con las características de cada caso, especialmente relacionada con las cotizaciones del sistema previsional y salud.

UNIDAD DE DESEMPEÑO	GRADO	RENTA PROMEDIO BRUTA MENSUALIZADA	RENTA BRUTA MES CON MODERNIZACIÓN*	RENTA BRUTA MES SIN MODERNIZACIÓN**
DIRECCIÓN REGIONAL O’HIGGINS	10º	2.436.299.-	3.204.675.-	2.052.111.-

*Meses de marzo, junio, septiembre, diciembre

**Meses de enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre, noviembre

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrata, que dura, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año, y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

No obstante, lo anterior, la contratación considera un periodo de prueba de 3 meses contados desde el nombramiento o hasta el 31 de diciembre, lo que ocurriese primero, y dentro de los treinta días anteriores al término de este plazo, deberá efectuarse por parte del Jefe directo la solicitud de prórroga al jefe superior del servicio, mediante una evaluación del desempeño del funcionario para proceder, si corresponde, dar continuidad a la contrata. Si el resultado de la evaluación del desempeño fuere deficiente, el funcionario cesará de pleno derecho en el empleo a prueba que estuviere ejerciendo.

Se deja establecido en estos lineamientos que, la nómina de postulantes idóneos resultantes de este proceso de selección servirá para cubrir nuevas vacantes que requiera el Servicio.

La jornada laboral es de 44 horas semanales, de lunes a viernes, presencial.

4. REQUISITOS LEGALES

4.1. Ingreso a la Administración Pública:

Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 del DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un 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 II, del Código Penal.

4.2. Inhabilidades:

No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 del DFL N.º 1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes 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 esta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes 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.
- Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

5. FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

5.1. FASE I DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN

La convocatoria se dará a conocer mediante publicación en la página web de la Dirección Nacional del Servicio Civil www.empleospublicos.cl. Además, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, podrá utilizar otros medios complementarios para la difusión de la convocatoria.

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente mediante el Portal de Empleos Públicos, en el sitio web www.empleospublicos.cl. **En esta página, deberá realizar la postulación y adjuntar todos los documentos solicitados.**

No se recibirán postulaciones ni documentos fuera del plazo señalado, ni por vías distintas a las

indicadas. No se recibirán consultas sobre el proceso.

Los postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan, y de adjuntar los antecedentes requeridos y la completitud de la información solicitada en el Portal.

Los potenciales gastos que pudiese incurrir el postulante por concepto de traslado, alojamiento o alimentación, son de su propia responsabilidad.

Para formalizar la postulación, los interesados deberán presentar los siguientes antecedentes, únicamente a través del portal www.empleospublicos.cl:

1. Fotocopia simple de la Cédula Nacional de Identidad.
2. Curriculum vitae.
3. Copia de certificado de nivel educacional requerido en el perfil de cargo. En caso de presentar títulos obtenidos en el extranjero o en otro idioma, deberá ser enviado traducido al español, y validados en Chile, por los organismos correspondientes.
4. Copia de certificados que acrediten doctorado, magíster, diplomados o capacitación en materias señaladas en el perfil del cargo. En caso de presentar documentos en otro idioma, deberá ser enviado traducido al español y validados en Chile, por los organismos correspondientes.
5. Declaración jurada simple firmada, en formato contenido en las presentes Bases en anexo sugerido, que acredite lo señalado en el artículo 12 DFL 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.º 18.834, y que no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en artículo 54 del DFL N.º 1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. (Anexo N.º 1 incorporado a la presente resolución).
6. Copia de certificados de experiencia, en formato contenido en la presente Base en anexo sugerido. Para estos efectos, será de exclusiva responsabilidad del postulante, verificar que los certificados se encuentren correctamente emitidos, y permitan que la comisión de selección pueda comprobar, mediante este documento, las funciones que realizó previamente. (Anexo N.º 2 incorporado a la presente resolución).

➤ **Igualdad de oportunidades y acreditación de discapacidad**

Es de interés del Servicio cumplir a cabalidad con lo señalado en el Decreto N.º 65 que aprueba el Reglamento del artículo 45º de la Ley N.º 20.422, el cual establece normas tendientes a la igualdad de oportunidades en las condiciones de acceso al empleo público e inclusión social de personas con discapacidad, conforme a los lineamientos institucionales existentes.

En virtud de lo anterior, 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 ficha de registro (del Portal de Empleos Públicos), para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso de selección.

A aquellas personas que declaren poseer alguna discapacidad, en caso de que resulten seleccionados, se les será solicitada la certificación indicada en el artículo 13º de la Ley N.º 20.422, la cual es emitida por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Asimismo, con el objeto de dar cumplimiento al artículo 8º del mencionado Reglamento, se seleccionará preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad, entendiendo 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.

5.2. Fase II. ADMISIBILIDAD DE POSTULACIONES

El Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, revisará que las postulaciones recibidas cumplan con los requisitos legales y obligatorios establecidos en el perfil del cargo.

- Se consideran admisibles: Todas aquellas postulaciones que cumplan con todos los requisitos legales y obligatorios de postulación; y que presenten la correcta y total documentación de los antecedentes indicados en este título.
- Se consideran inadmisibles: Todas aquellas postulaciones que no cumplan con todos los requisitos legales y obligatorios de postulación o que no presenten la correcta y total documentación de los antecedentes indicados en este título.

Se deja establecido que solo pasaran a la siguiente fase de evaluación, aquellas postulaciones consideradas admisibles.

Para formalizar la postulación, los interesados deberán presentar los siguientes antecedentes, únicamente a través del portal www.empleospublicos.cl:

1. Fotocopia simple de la Cédula Nacional de Identidad.
2. Curriculum vitae del Portal de Empleos Públicos.
3. Copia de certificado de nivel educacional requerido en los requisitos obligatorios del perfil de cargo. En caso de presentar títulos obtenidos en el extranjero o en otro idioma, se deberán adjuntar traducido al español y validados en Chile, por los organismos correspondientes.
4. Declaración jurada simple, que acredite lo señalado en el artículo 12 DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.º 18.834, y que no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en artículo 54 del DFL N.º 1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. (Anexo incorporado a la presente resolución).

5.3. FASE III. EVALUACIÓN DE POSTULACIONES

La evaluación de las postulaciones se realizará sobre la base de etapas sucesivas y excluyentes, con puntaje mínimo de aprobación para cada una de ellas, lo que determinará el avance a la siguiente etapa.

Las personas que cumplan con el puntaje mínimo establecido en cada etapa podrán avanzar a la etapa siguiente del proceso de evaluación, de acuerdo con las condiciones informadas en las presentes bases, comunicándoseles el resultado en cada etapa al correo electrónico que hayan señalado en el Portal de Empleos Públicos.

Los puntajes de los criterios asociados a un factor o Subfactor son excluyentes entre sí, por tanto, no son sumativos.

A. Etapa I: CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Evaluación de los conocimientos técnicos en relación con el perfil del cargo. En esta etapa, se evaluará el siguiente factor:

- Factor conocimientos técnicos: Se realizará una prueba (presencial o a distancia) de evaluación de conocimientos técnicos, requeridos para el desempeño del cargo, asociadas a las funciones señaladas en el perfil del cargo. El medio que se utilizará, para la realización de la prueba, será previamente informado al correo electrónico declarado por cada postulante en el portal Empleos Públicos.

La prueba tendrá una escala de calificación con notas de 1.0 a 7.0, correspondiendo la nota 7.0 al 100% de las respuestas correctas. En el caso que ninguno de los postulantes obtuviese el 100% de las respuestas correctas, se ajustará la exigencia de la escala hasta un 80%, asignando la calificación 7.0 a quien hubiere obtenido dicho porcentaje de respuestas correctas, y se adecuará la escala respecto de todos los postulantes.

El cálculo del puntaje para esta etapa se realizará considerando la nota 7.0 equivalente al máximo puntaje, y las demás se calcularán en una escala decreciente siendo la nota 5.0 el mínimo para avanzar a la siguiente etapa.

La prueba para el proceso de selección que proveerá el cargo de “Jefe/a de Sección de Administración General y Gestión de Personas Grado 10°EUS” contará con un total de 10 preguntas, cada respuesta correcta equivaldrá a 10 puntos. La escala de evaluación se encuentra detallada en el punto 5.4, letra b) Tabla de Puntajes.

B. Etapa II: ANÁLISIS CURRICULAR

Revisión, selección y evaluación de los documentos presentados por los postulantes, indicados en la Fase de difusión y postulación, que acrediten los estudios de especialización, capacitación y otras actividades de perfeccionamiento, asociados al perfil del cargo. En esta etapa, se evaluarán los siguientes factores:

- Factor Capacitación y otras actividades de perfeccionamiento: Evalúa capacitaciones y actividades de perfeccionamiento, según las temáticas requeridas en el perfil de cargo, debidamente acreditadas con los documentos indicados en las bases.

Como resultado de la etapa, se elaborará una nómina de los postulantes con puntajes obtenidos, y solo avanzarán a la etapa siguiente, aquellos que hubieren obtenido el puntaje mínimo definido de aprobación de esta etapa.

C. Etapa III: EXPERIENCIA LABORAL

Revisión, selección y evaluación de los documentos de los postulantes indicados en la Fase de difusión y postulación, que acreditan su experiencia en relación con el perfil del cargo. En esta etapa, se evaluará el siguiente factor:

- Factor Experiencia Laboral: Evalúa experiencia laboral de conformidad al perfil del cargo.

Como resultado de la etapa, se elaborará una nómina de los postulantes con puntajes obtenidos, y solo avanzarán a la etapa siguiente, aquellos que hubieren obtenido el puntaje mínimo definido de aprobación de esta etapa.

Del resultado de esta etapa, los 10 postulantes que obtengan el mejor puntaje ponderado en las etapas I, II y III pasarán a la siguiente etapa.

En caso de igualdad de puntaje entre los postulantes, el factor de desempate será el puntaje obtenido en la Etapa I. Conocimientos técnicos. De persistir la paridad en la puntuación, el factor de desempate será el puntaje obtenido en la Etapa II. Análisis Curricular. De persistir la paridad en la puntuación, el desempate será por subfactor Estudios de Especialización de la Etapa II. Análisis Curricular. De continuar la paridad en la puntuación, el desempate será por subfactor Capacitación y otras actividades de perfección de la Etapa II. Análisis Curricular. Finalmente, en caso de igualdad en la puntuación final, los candidatos empatados pasarán a la siguiente etapa en igualdad de condiciones.

D. Etapa IV APRECIACIÓN GLOBAL DEL POSTULANTE Y CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Evaluación de las habilidades, competencias técnicas, y la adecuación general del postulante a las exigencias del perfil de cargo. En esta etapa se evaluará el siguiente factor:

- Factor apreciación global del postulante: Entrevista realizada por videoconferencia o presencial, efectuada por la Comisión de Selección, aplicada a los postulantes que hayan

superado la Etapa III. El medio que se utilizará, para la realización de la entrevista, será previamente informado al correo electrónico declarado por cada postulante en el portal Empleos Públicos.

La referida Comisión de Selección estará integrada por las siguientes personas:

- a) Un representante de la Secretaria General, según corresponda a un cargo del nivel central o regional, con derecho a voto.
- b) Un(a) representante del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, designado por la jefatura de dicho Subdepartamento, con derecho a voto.
- c) Un(a) representante del área requirente, designado por el Jefe de Departamento, Subdepartamento, o DDDR, con derecho a voto.
- d) Un(a) representante de la Asociación de Funcionarios, con derecho a voto.

El quorum mínimo de las sesiones de la Comisión de Selección se constituye con al menos 3 de los integrantes que integran la comisión.

A partir de la entrevista, cada integrante de la Comisión de Selección asignará individualmente una calificación en una escala de notas de 1.0 a 7.0. a cada postulante. La asignación de la nota se realizará una vez concluida todas las entrevistas para el cargo respectivo, y luego de la puesta en común de la apreciación de cada miembro de la comisión.

El cálculo del puntaje para esta etapa se realizará considerando la nota 7.0 equivalente al máximo puntaje, y las demás se calcularán en una escala decreciente, siendo la nota 5.0 el mínimo para avanzar a la Fase IV. Propuesta de Candidatos Elegibles, con un mínimo de tres personas y un máximo de cinco personas, respecto de las vacantes a proveer.

En caso de que no exista el mínimo requerido, pasaran a la Fase IV. Propuesta de Candidatos Elegibles, todos los candidatos que hubieren obtenido el puntaje mínimo de la Etapa IV. Apreciación global del postulante.

En caso de igualdad en la puntuación final, el factor de desempate será el puntaje obtenido en la evaluación de la Etapa IV. De persistir la igualdad, el factor de desempate será la nota obtenida en la prueba de la evaluación de la Etapa III. De continuar la igualdad, pasarán los candidatos en igualdad de condiciones.

5.4. Ponderación de etapas y factores de evaluación

A continuación, se incorporan “Tabla General De Evaluación” y “Tabla de Puntajes”, que explican la valoración de cada etapa, factor y puntajes mínimos para avanzar a la siguiente etapa.

a) Tabla General de Evaluación

ETAPAS	PORCENTAJE
Etapa I Conocimientos Técnicos	25%
Etapa II Análisis Curricular	15 %
Etapa III Experiencia Laboral	25 %
Etapa IV Apreciación global del postulante	35 %
TOTAL	100 %

b) Tabla de Puntajes

Etapa I Conocimientos Técnicos		Puntaje máximo de la etapa	Puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa
Conocimientos técnicos	Puntaje	100	60
Nota 7,0	100		
Nota 6,5	90		
Nota 6,0	80		
Nota 5,5	70		
Nota 5,0	60		
Nota igual o inferior a 4,9	0		

Etapa II Análisis Curricular		Puntaje máximo de la etapa	Puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa
Capacitación y otras actividades de perfeccionamiento		100	50
Posee 4 cursos señalados en el perfil del cargo.	100		
Posee 3 cursos señalados en el perfil del cargo.	75		
Posee 2 cursos señalados en el perfil del cargo.	50		
Posee 1 curso señalado en el perfil del cargo.	25		
No posee capacitación en materias señaladas en el perfil del cargo o no acredita capacitaciones.	0		
Etapa III Experiencia Laboral		Puntaje máximo de la etapa	Puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa
Experiencia laboral		100	50
Experiencia profesional debidamente acreditada sobre 5 años, en áreas señaladas en el perfil de cargo.	100		
Experiencia profesional debidamente acreditada de 3 a 4 años, en áreas señaladas en el perfil del cargo.	75		
Experiencia profesional debidamente acreditada de 3 años, en áreas señaladas en el perfil del cargo.	50		
Cuenta con experiencia profesional inferior a 2 años debidamente acreditada, en áreas señaladas en el perfil del cargo.	0		

Etapa IV Apreciación global del postulante		Puntaje máximo de la etapa	Puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa
Apreciación global		100	60
Nota 7,0	100		
Nota 6,9	98		
Nota 6,8	96		
Nota 6,7	94		
Nota 6,6	92		
Nota 6,5	90		
Nota 6,4	88		
Nota 6,3	86		
Nota 6,2	84		
Nota 6,1	82		
Nota 6,0	80		
Nota 5,9	78		
Nota 5,8	76		
Nota 5,7	74		
Nota 5,6	72		
Nota 5,5	70		
Nota 5,4	68		
Nota 5,3	66		
Nota 5,2	64		
Nota 5,1	62		
Nota 5,0	60		
Nota igual o inferior a 4,9	0		

E. Fase IV. Propuesta de candidatos elegibles

La Comisión de Selección, elaborará una nómina de todos los candidatos con los puntajes ponderados por etapa, ordenando de forma decreciente de acuerdo con el puntaje final obtenido.

La nómina será propuesta al Jefe de Servicio, o a quien este designe, a fin de analizar la propuesta de candidatos elegibles. De estimarlo necesario, el Jefe de Servicio, y/o quien este designe podrá realizar una entrevista a los candidatos, se les comunicará oportunamente.

6. ELECCIÓN DEL CANDIDATO

La autoridad del Servicio, dentro de sus facultades, podrá nombrar a cualquiera de los postulantes de la nómina de candidatos elegibles, o bien declarar desierto el proceso de selección.

6.1. Notificación de postulante seleccionado

Se notificará al postulante seleccionado el resultado del proceso de selección, al correo electrónico informado en el currículum utilizado en la postulación. Una vez practicada la notificación, el postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo que se indique en la comunicación; además deberá remitir los documentos probatorios de los requisitos de ingreso, dentro del plazo que se le indique.

En caso de que el postulante seleccionado, no aceptare el cargo en el plazo indicado, se podrá designar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, se informará a los postulantes no seleccionados el resultado de su postulación.

7. CALENDARIO DEL PROCESO

El calendario del proceso de selección se publicará en el portal www.empleospublicos.cl, sin perjuicio de lo anterior y por razones de fuerza mayor, el Servicio podrá modificar los plazos, informando oportunamente dicha circunstancia a los postulantes.

8. ANEXOS

ANEXO N.º 1 DECLARACIÓN JURADA SIMPLE (ANEXO SUGERIDO)

Yo _____ cédula de identidad N.º _____,
declaro bajo juramento lo siguiente:

- a) Cumpla con los requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 del DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo:
- Ser ciudadano; no obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.
 - 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 II, del Código Penal.
- b) No me encuentro afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 del DFL N.º 1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:
- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes 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 esta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes 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.
 - Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

FIRMA	FECHA
Si se detectare que las declaraciones adolecen de falsedad, se presentará la correspondiente denuncia ante el Ministerio Público, a fin de que se investigue eventual responsabilidad penal.	

ANEXO N.º 2: CERTIFICADO DE EXPERIENCIA LABORAL (ANEXO SUGERIDO)

NOMBRE DEL ORGANISMO O EMPRESA: _____
Quien suscribe, certifica que el/la Sr./a. _____, RUN _____, ha desempeñado las siguientes funciones, durante el tiempo indicado:

Nombre del cargo	Funciones	Personal a cargo		Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)
		SI (N.º)	NO		

Se extiende el presente certificado a solicitud del interesado a fin de acreditar experiencia específica y ser presentado en concurso o proceso de selección, para provisión de cargo.

NOMBRE COMPLETO DE QUIEN SUSCRIBE:
TELÉFONO DE CONTACTO O CORREO ELECTRÓNICO:

FIRMA: _____
TIMBRE _____
LUGAR: _____ FECHA: _____

El certificado será válido solo si está completa la identificación de quien lo emite.

ARTÍCULO TERCERO: PUBLÍQUESE la presente resolución en el portal www.empleospublicos.cl, una vez que se encuentre totalmente tramitada.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE


MONICA MARCELA VARAS CASTILLO
JEFA SUBDEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS


RM/MFF/rce

DISTRIBUCIÓN:

- Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes