

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

LLAMADO A PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES

JEFE (A) SECCIÓN GESTIÓN DE PERSONAS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

La Jefa Superior del Servicio, con el propósito de reunir antecedentes y conformar un banco de datos de profesionales que cuenten con el perfil para desarrollar funciones Jefe (a) Sección Gestión de Personas invita a presentar sus antecedentes a profesionales con experiencia y Conocimientos en Gestión de Personas o Recursos Humanos; Contrataciones y Ciclos Laboral, que reúnan los requisitos solicitados y que estén dispuestos a participar de este llamado en las condiciones y a través del procedimiento básico que posteriormente se detalla.

Los antecedentes recepcionados de las personas interesadas, serán evaluados curricularmente y aquellos que cumplan los requisitos establecidos para desarrollar las funciones de Jefe/a Sección Gestión de Personas, se les invitará a la aplicación de una evaluación psicolaboral y posterior entrevista personal.

Aquellas personas que se ajusten de mejor forma al perfil de esta función, de acuerdo a estos parámetros, y que no resulten finalmente seleccionadas constituirán un banco de datos para ser utilizados en el corto y mediano plazo para proveer futuros cupos de profesionales que desempeñen esta función.

Las personas serán debidamente informadas sobre su situación en este Llamado, vía correo electrónico, el cual debe ser adecuadamente registrado e informado en la "Ficha de Antecedentes".

El cargo de Jefe/a Sección Gestión de Personas tiene como objetivo implementar las políticas de gestión de personas al interior del Servicio; elaborando y ejecutando planes, programas y procedimientos referidos al ciclo de vida laboral; velando por el cumplimiento de la normativa en esta materia.

De esta manera, el Jefe/a Sección Gestión de Personas deberá, especialmente, desempeñar las siguientes funciones:

- Coordinar, supervisar y apoyar el desarrollo e implementación de procesos administrativos relacionados con las contrataciones de personas en sus distintas calidades jurídicas (Planta, Contrata, Honorarios, Código del Trabajo), conforme a la normativa legal vigente.
- Diseñar y proponer políticas específicas para la provisión y contratación de personas al Jefe del Departamento y Autoridades Superiores del Servicio
- Desarrollar procesos y procedimientos que aseguren una correcta gestión de los derechos y obligaciones de las personas que se desempeñan en el Servicio, según sus distintas calidades jurídicas.
- Desarrollar e implementar sistemas y procedimientos que permitan un adecuado control y gestión de las dotaciones autorizadas para todas las plantas del Servicio.
- Desarrollar e implementar sistemas de indicadores y reportes de gestión en materias de gestión de dotaciones, contrataciones y principales derechos y obligaciones del personal que presta servicios en la Institución.
- Asesorar y apoyar a nivel técnico en materias y funciones que se le solicite y asigne su jefatura, en el área de su competencia.

2. Grado, Calidad Jurídica y Planta

El cupo disponible como Jefe (a) Sección Gestión de Personas se proveerá en calidad jurídica a Contrata, Profesional, Grado 6 E.U.S, cuya renta bruta promedio es de \$ 1.740.534 (incluida asignaciones); desempeñándose, en dependencias del Nivel Central del Consejo Nacional de de la Cultura y las Artes con Sede en la Ciudad de Valparaíso.

El Estatuto Administrativo define el Empleo a Contrata como aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución, cuyo fin es el complementar los cargos permanentes que forman parte de la planta de personal de un servicio, según lo requieran sus necesidades (art. 3°, letra c, del DFL (H) N° 29 de 2004 que fija texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834/89. Según el art./10 del Estatuto Administrativo, citado, la vigencia limitada en el tiempo de esta clase de empleos se determina por la jefatura superior del servicio en el respectivo instrumento de nombramiento, con la limitante que no puede exceder al 31 de diciembre de cada año. Cabe mencionar que dicha contratación es susceptible de renovación si la autoridad así lo considera y con las mismas condiciones legales ya señaladas.

Asimismo se debe considerar las inhabilidades e incompatibilidades establecidas en el artículo 56 y 57 de la Ley N° 18.575, modificada por la Ley N° 19.653, sobre Probidad Administrativa, en donde se define que "no podrán ingresar a cargos en la Administración del Estado las personas que

tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el respectivo organismo de la Administración Pública. Tampoco podrán hacerlo quienes tengan litigios pendientes con la institución de que se trata, a menos que se refieren al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con el organismo de la Administración a cuyo ingreso se postule. Las personas que tengan calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y funcionarios directivos del organismo de la administración civil del Estado al que postulan, hasta el nivel de jefe de departamento inclusive; y las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

Al respecto el Estatuto Administrativo agrega que "en una misma institución no podrán desempeñarse personas ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando entre ellas se produzca relación jerárquica"

3. Lugar de desempeño

El lugar de desempeño habitual del cargo corresponde a dependencias del Nivel Central del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, ubicadas en Plaza Sotomayor 233, 3er. Piso, Valparaíso. Además, de acuerdo a las funciones asignadas, deberá contar con disponibilidad para viajar dentro del país.

4. Requisitos Específicos

Formación: Título Profesional o grado académico de licenciado otorgado por Universidades o Institutos Profesionales del Estado o reconocidos por este, y en ambos casos, experiencia profesional de a lo menos 5 años. Deseable, Administrador (a) Público(a), Contador(a) Auditor (a), Ingeniero(a) Comercial, Asistente Social Abogado (a) y/o Psicólogo Laboral

Experiencia: Experiencia en cargos similares, amplio conocimiento del Estatuto Administrativo, Código del Trabajo, Ley de Probidad, Ley de Subcontratación, y materias propias del Ciclo Laboral y de gestión de Personas.

Otros: Deseable experiencia en la Administración Pública, Magíster y/o Diplomado en Gestión de Personas o Recursos Humanos.

5. Los parámetros de medición que se aplicarán a los Antecedentes que se presenten serán los siguientes:

a. Evaluación curricular

Los antecedentes de las personas que se presenten serán evaluados para determinar el cumplimiento de los requisitos específicos, mediante la aplicación de una pauta de evaluación curricular que contempla la experiencia profesional y los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación, propios del perfil de los profesionales que se desea reclutar.

Pasarán a la siguiente etapa todos aquellos postulantes que obtengan puntaje igual o superior a 30 puntos.

b. Evaluación Psicolaboral

Todos (as) quienes cumplan los requisitos específicos y curriculares mínimos establecidos, es decir, que logren un puntaje de al menos 30 puntos serán invitados a participar de una evaluación psicolaboral que permita evaluar las condiciones y características individuales de los (as) participantes, de acuerdo a los requisitos preestablecidos en el perfil del cargo; aplicando para este fin una batería de pruebas estandarizadas.

Serán integradas en la siguiente etapa todas aquellas postulaciones que, habiendo superado satisfactoriamente las evaluaciones citadas anteriormente, alcancen un puntaje igual o superior a 20 puntos en esta instancia de evaluación.

c. Entrevista Personal de Valoración Global

Dicho proceso se aplicará a todos (as) aquellas personas que resulten dentro de las mejores evaluaciones, considerando el puntaje obtenido en el análisis curricular; es decir, todos (as) aquellas personas que tengan un puntaje de al menos 50 puntos. Estas personas serán entrevistadas por una comisión integrada al menos por:

- Representante del Gabinete de la Ministra
- Representante de la Subdirección Nacional
- Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
I	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Formación Educacional	Administrador (a) Público(a), Contador(a) Auditor (a), Ingeniero(a) Comercial,	12	50	30
			Otros estudios profesionales relacionados al cargo.: Asistente Social, Abogado (a) y/o Psicólogo Laboral	8		
		Estudios de Especialización	Magíster en Recursos Humanos, Gerencia Pública u otra Área	8		
			Postítulo o Diplomado en Recursos Humanos, Gestión de Personas, Gestión Pública u otra área relacionada.	7		
			Magíster, Postítulo o Diplomado en otras áreas a fines.	4		
		Capacitación	Más de 100 horas de capacitación durante los últimos 5 años en materias relacionadas con el cargo.	5		
			Poseer entre 50 y 100 horas de capacitación durante los últimos 5 años en materias relacionadas con el cargo.	4		
			Poseer menos de 50 horas de capacitación durante los últimos 5 años en área relacionada al cargo en materias relacionadas con el cargo.	2		
		II	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional en funciones similares		
Experiencia profesional superior a 4 años y menor a 6 años en área relacionada al cargo.	10					
Experiencia profesional inferior a 4 años en área relacionada al cargo.	5					
Experiencia profesional en la Administración Pública	Experiencia profesional superior a 5 años en la Administración Pública			10		
	Experiencia profesional superior a 3 años y menor a 5 años en la Administración Pública			7		
	Experiencia profesional inferior a 3 años en la Administración Pública			5		
III	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función			Adecuación Psicológica para el cargo	Recomendable	25
		Recomendable con Reservas	20			
		No Recomendable	0			
IV	Apreciación Global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes directivas	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora ¹	0 - 25	25	20
TOTAL				100		
Puntaje Mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a					70	

6. **Recepción de Antecedentes y Plazos.**

Los(as) interesados(as) que cumplan con los requisitos indicados y que deseen participar en este proceso, deberán presentar sus antecedentes, personalmente o por carta certificada, en la **Oficina de Partes** de nuestro Servicio: **Plaza Sotomayor 233, Valparaíso**; definiendo en **Asunto: Llamado a Presentación de Antecedentes Jefe/a Sección Gestión de Personas.**

Sólo se considerarán los antecedentes que se ingresen formalmente entre los días 24 de junio y 6 de Julio de 2009, hasta las 17:00 horas.

En el caso de remitir los antecedentes por correo certificado, los interesados deberán tomar los resguardos necesarios para que esta documentación sea recibida en el plazo señalado anteriormente.

El interesado deberá enviar la “Ficha de Antecedentes” adjuntando todos los documentos solicitados en el punto N° 7 subsiguiente y en los plazos indicados precedentemente. No se recibirán antecedentes fuera de ese plazo ni en formato distinto al establecido.

Con la finalidad de resguardar la confidencialidad de la información y la transparencia del proceso, todos los interesados serán identificados a través de sus apellidos.

7. Para un adecuado registro y evaluación, los antecedentes a presentar son los siguientes:

- I. “Ficha de Antecedentes” (formato adjunto)
- II. Curriculum Vitae firmado por el interesado (de acuerdo a formato adjunto)
- III. Fotocopia simple de Título(s) Profesional(es).
- IV. Fotocopia simple de Certificados o Diplomas de Capacitación, Postítulos y/o Postgrados.

Las personas que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los parámetros de medición que se utilizarán deberán informarlo en su Ficha de Antecedentes, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los interesados en este Proceso.

NO SE DEVOLVERÁN LOS ANTECEDENTES

8. Este proceso será desarrollado entre los meses de junio y julio del año 2009, periodo en que serán debidamente informadas las personas que participen de este llamado, para lo cual se reitera el adecuado registro de su mail para establecer las comunicaciones oficiales.

Las evaluaciones curriculares se desarrollarán entre el 7 y 9 de julio de 2009.

Entre los días 13 y 17 de julio se desarrollarán las entrevistas Psicolaborales, en dependencias del Nivel Central del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

La entrevista personal de valoración global se realizará entre el 20 y 23 de junio.

La persona finalmente seleccionada asumirá sus funciones, como fecha estimada, a contar del 27 de julio de 2009.

9. Observaciones Finales:

Las consultas sobre esta invitación a presentación y evaluación de antecedentes pueden ser realizadas vía correo electrónico a : rrhh@consejodelacultura.cl