



MODIFICA LAS BASES DEL LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA LA PROVISIÓN DE 1 CARGO A CONTRATA PARA LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN, APROBADAS POR RUEx N°185/2025

COYHAIQUE, 21 de agosto de 2025

**RESOLUCIÓN UNIVERSITARIA EXENTA
N° 349 /2025**

VISTO: Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 7, de 05 de agosto de 2016, que aprueba Estatutos de la Universidad de Aysén; el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 21094 sobre universidades estatales, la Ley N° 20.800; la Resolución Exenta N° 10, de 4 de enero de 2024, de la Superintendencia de Educación Superior; la Resolución TRA N° 121418/4/2024, que nombra Secretario General de la Universidad de Aysén; la Resolución Universitaria Exenta N° 185, de 17 de abril de 2025; y la Resolución N°36/2024 y sus ulteriores modificaciones, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1.- Que, a través de la Resolución Universitaria Exenta N° 185, de fecha 17 de abril de 2025, se aprobaron las bases para el llamado a concurso público, para la provisión de 1 cargo a contrata para la Universidad de Aysén.

2.- Que, por motivos de fuerza mayor, se debe proceder a modificar las bases, en el numeral indicado, estableciendo cambios en los siguientes puntos: **5.2. Sobre los factores y el puntaje de evaluación y 9. Calendario del Proceso.**

RESUELVO:

1.- **MODIFÍQUESE** las bases administrativas que aprueban el llamado a concurso público para proveer 1 cargo a contrata para la Universidad de Aysén, establecidas en el la Resolución Universitaria Exenta N° 185, de fecha 17 de abril de 2025, en el punto: **5.2. Sobre los factores y el puntaje de evaluación**

DONDE DICE:

Etapas	Factor	Subfactor	Forma de evaluación	Puntaje	Ptje máximo factor	Ptje mínimo aprobación etapa
ETAPA I Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación. Experiencia laboral requerida	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional	Título profesional específico señalado en el perfil de selección (abogado) y además dispone de Magister en Gestión Pública; Derecho Administrativo y/o Compras Publicas	15	60	30
			Título profesional específico señalado en el perfil de selección (abogado) y además dispone de Magister que no sean Gestión Pública; Derecho Administrativo o Compras Publicas	12		
			Título profesional específico señalado en el perfil de selección (abogado)	10		
			Dos o más Postítulos o Diplomados realizados en Gestión Pública; Derecho Administrativo o Compras Publicas	08		

		Postítulos o Diplomados de Postítulo, Estudios de Especialización, Capacitación y/o perfeccionamiento realizado y certificado.	Uno o más Postítulos o Diplomados realizado en áreas asociadas al cargo; Derecho Administrativo y/o Compras Públicas.	05						
			Estudio de Especialización, Capacitación y/o perfeccionamiento realizado y certificado, por curso aprobado en competencias específicas. cursos de a lo menos 20 horas pedagógicas	03						
			Sin Postítulos o Diplomados de Postítulo, Estudios de Especialización, Capacitación y perfeccionamiento realizado y certificado.	0						
		Habilitación vigente en Chile compras en nivel intermedio o avanzado	Avanzado/Recertificación avanzado	15						
			Intermedio	8						
			Básico	3						
			Sin Certificación	0						
			Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño			Experiencia laboral de igual o mayor a 5 años en cargos similares vinculados a área legal y contratación pública en Instituciones públicas de Educación Superior, con al menos 2 años de cargos de jefatura o responsabilidad en contratación pública.	22		
Experiencia laboral de entre 4 años y 4 años 11 meses en cargos similares vinculados a área legal y contratación pública en Instituciones públicas de Educación Superior,	18									
Experiencia laboral entre 3 años y 3 años 11 meses en cargos de otras instituciones en cargos similares vinculados a área legal y contratación pública en Instituciones Públicas	12									
Experiencia laboral menor a 3 años en cargos de otras instituciones, vinculados a contratación pública.	8									
Sin Experiencia laboral	0									
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO Y PASAR A ETAPA II					30					
Etapa II evaluación Psicológica	Evaluación Psicológica				Entrevista psicológica que informa características para el cargo	Postulante recomendado	25	25		
		Postulante recomendado, con observaciones	15							
		Postulante no recomendado	0							
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO Y PASAR A ETAPA DE ENTREVISTA					45					
Etapa III. evaluación de aptitudes	Evaluación de Aptitudes	Entrevista laboral de evaluación de aptitudes	Óptimo, ajuste óptimo a situación de entrevista, evidencia habilidades, experiencia, conocimientos y competencias de forma sobresaliente de acuerdo con el perfil requerido	25	25	15				
			Adecuado, ajuste normal a situación de entrevista, evidencia habilidades, experiencia, conocimientos y competencias de forma adecuada, de acuerdo con el perfil requerido	10						
			No adecuado, falta de ajuste a situación de entrevista, evidencia habilidades, experiencia conocimientos y competencias de forma no adecuada, de acuerdo con el perfil requerido	0						
Para personas con discapacidad acreditada con certificado emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o por el Registro Nacional de Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación					2	60				
PUNTAJE MÍNIMO PARA OPTAR A TERNA DE SELECCION										

a. Descripción de las etapas de desarrollo del Proceso:

Etapas I: Evaluación Curricular de Cursos de Formación Educacional y Capacitación y Experiencia Laboral:

En esta etapa se revisarán los documentos y antecedentes entregados por los candidatos referidos al nivel educacional, título profesional, experiencia laboral comprobable, así como estudios de post título y postgrados, capacitaciones y cursos de especialización acreditables y certificados.

El puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es de 30 puntos.

Etapas II: Evaluación Psicológica:

Consiste, en una entrevista efectuada por un psicólogo laboral. Esta pretende identificar las competencias transversales, fortalezas y debilidades, de acuerdo al perfil de selección.

La Evaluación psicológica indicará aquellos postulantes que resulten recomendados (25 puntos), recomendados con observaciones (15 puntos) y no recomendados (0 puntos).

El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo y pasar a etapa de entrevista 45 puntos, sumatoria de puntajes entre etapa I y II.

Etapas III: Evaluación de Aptitudes:

Consiste, en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar las habilidades, competencias, conocimiento de acuerdo al perfil de selección.

Entrevista laboral de evaluación de aptitudes:

Óptimo, ajuste óptimo a situación de entrevista, evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma sobresaliente de acuerdo con el perfil requerido (25 puntos).

Adecuado, ajuste normal a situación de entrevista, evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma adecuada, de acuerdo con el perfil requerido (15 puntos).

No adecuado, falta de ajuste a situación de entrevista, evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma no adecuada, de acuerdo con el perfil requerido (0 puntos).

Se establece que la entrevista se realizará vía remota, a los/as postulantes que hayan pasado a esta etapa se les comunicará vía correo, el día, hora en que se efectuará la Entrevista, por parte de la Comisión de Concurso.

DEBE DECIR:

Etapas	Factor	Subfactor	Forma de evaluación	Puntaje	Ptje máximo factor	Ptje mínimo aprobación etapas
ETAPAS I Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación. Experiencia laboral requerida	Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación	Formación Educacional	Título profesional específico señalado en el perfil de selección (abogado) y además dispone de Magister en Gestión Pública; Derecho Administrativo y/o Compras Públicas	15	60	25
			Título profesional específico señalado en el perfil de selección (abogado) y además dispone de Magister que no sean Gestión Pública; Derecho Administrativo o Compras Públicas	12		
			Título profesional específico señalado en el perfil de selección (abogado)	10		
		Postítulos o Diplomados de Postítulo, Estudios de Especialización, Capacitación y/o perfeccionamiento realizado y certificado.	Dos o más Postítulos o Diplomados realizados en Gestión Pública; Derecho Administrativo o Compras Públicas	08		
			Uno o más Postítulos o Diplomados realizado en áreas asociadas al cargo; Derecho Administrativo y/o Compras Públicas.	05		
			Estudio de Especialización, Capacitación y/o perfeccionamiento realizado y certificado, por curso aprobado en competencias específicas. cursos de a lo menos 20 horas pedagógicas	03		

			Sin Postítulos o Diplomados de Postítulo, Estudios de Especialización, Capacitación y perfeccionamiento realizado y certificado.	0			
		Habilitación vigente en Chile compras en nivel intermedio o avanzado	Avanzado/Recertificación avanzado	15			
			Intermedio	8			
			Básico	4			
			Sin Certificación	0			
	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el área de desempeño	Experiencia laboral de igual o mayor a 5 años en cargos similares vinculados a área legal y contratación pública en Instituciones públicas de Educación Superior, con al menos 2 años de cargos de jefatura o responsabilidad en contratación pública.	22			
				Experiencia laboral de entre 4 años y 4 años 11 meses en cargos similares vinculados a área legal y contratación pública en Instituciones públicas de Educación Superior,	18		
				Experiencia laboral entre 3 años y 3 años 11 meses en cargos de otras instituciones en cargos similares vinculados a área legal y contratación pública en Instituciones Públicas	12		
				Experiencia laboral menor a 3 años en cargos de otras instituciones, vinculados a contratación pública.	8		
				Sin Experiencia laboral	0		
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO Y PASAR A ETAPA II						25	
Etapa II evaluación Psicológica		Entrevista psicológica que informa características para el cargo	Postulante recomendado	25	25	15	
	Evaluación Psicológica		Postulante recomendado, con observaciones	15			
			Postulante no recomendado	0			
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO Y PASAR A ETAPA DE ENTREVISTA						40	
Etapa III. evaluación de aptitudes	Evaluación de Aptitudes	Entrevista laboral de evaluación de aptitudes	Óptimo, ajuste óptimo a situación de entrevista, evidencia habilidades, experiencia, conocimientos y competencias de forma sobresaliente de acuerdo con el perfil requerido	25	25	15	
			Adecuado, ajuste normal a situación de entrevista, evidencia habilidades, experiencia, conocimientos y competencias de forma adecuada, de acuerdo con el perfil requerido	10			
			No adecuado, falta de ajuste a situación de entrevista, evidencia habilidades, experiencia conocimientos y competencias de forma no adecuada, de acuerdo con el perfil requerido	0			
Para personas con discapacidad acreditada con certificado emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o por el Registro Nacional de Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación					2	60	
PUNTAJE MINIMO PARA OPTAR A TERNA DE SELECCION						125	

a. Descripción de las etapas de desarrollo del Proceso:

Etapa I: Evaluación Curricular de Cursos de Formación Educacional y Capacitación y Experiencia Laboral:

En esta etapa se revisarán los documentos y antecedentes entregados por los candidatos referidos al nivel educacional, título profesional, experiencia laboral comprobable, así como estudios de post título y postgrados, capacitaciones y cursos de especialización acreditables y certificados.

El puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es de 25 puntos.

Etapa II: Evaluación Psicológica

Consiste, en una entrevista efectuada por un psicólogo laboral. Esta pretende identificar las competencias transversales, fortalezas y debilidades, de acuerdo al perfil de selección.

La Evaluación psicológica indicará aquellos postulantes que resulten recomendados (25 puntos), recomendados con observaciones (15 puntos) y no recomendados (0 puntos).

El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo y pasar a etapa de entrevista 40 puntos, sumatoria de puntajes entre etapa I y II.

Etapas III: Evaluación de Aptitudes:

Consiste, en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Esta pretende identificar las habilidades, competencias, conocimiento de acuerdo al perfil de selección.

Entrevista laboral de evaluación de aptitudes:

Óptimo, ajuste óptimo a situación de entrevista, evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma sobresaliente de acuerdo con el perfil requerido (25 puntos).

Adecuado, ajuste normal a situación de entrevista, evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma adecuada, de acuerdo con el perfil requerido (15 puntos).

No adecuado, falta de ajuste a situación de entrevista, evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma no adecuada, de acuerdo con el perfil requerido (0 puntos).

Se establece que la entrevista se realizará vía remota, a los/as postulantes que hayan pasado a esta etapa se les comunicará vía correo, el día, hora en que se efectuará la Entrevista, por parte de la Comisión de Concurso.

El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo para optar a terna de selección será 125 puntos.

2.- MODIFÍQUESE las bases administrativas que aprueban el llamado a concurso público para proveer 1 cargo a contrata para la Universidad de Aysén, establecidas en el la Resolución Universitaria Exenta N° 185, de fecha 17 de abril de 2025, en el punto:
9. Calendario del Proceso

DONDE DICE:

Etapas	Fechas
Publicación-Convocatoria	Primer día hábil desde la publicación
Recepción de antecedentes	Décimo día hábil desde la publicación
Registro antecedentes y admisibilidad	Dos días hábiles desde el cierre de recepción de antecedentes
Notificar Nómina postulantes que pasan a etapa II	Dos días hábiles desde la revisión de la Admisibilidad de los postulantes
Entrevista de Apreciación Psicológica	Dos días hábiles desde la notificación a los postulantes que pasan a Etapa II
Notificar Nómina postulantes que pasan a etapa III	Cuarto día hábil desde realizada la entrevista psico laboral
Entrevista Laboral Comité de Selección	Dos días hábiles desde la fecha en que notificó a los postulantes que pasan a Etapa III
Resolución del concurso	Tercer día hábil desde la fecha en que se realizaron todas las entrevistas Etapa III.

DEBE DECIR:

Etapas	Fechas
Publicación-Convocatoria	Primer día hábil desde la publicación
Recepción de antecedentes	Décimo día hábil desde la publicación
Registro antecedentes y admisibilidad	Dos días hábiles desde el cierre de recepción de antecedentes
Notificar Nómina postulantes que pasan a etapa II	25 de agosto 2025
Entrevista de Apreciación Psicológica	27 al 29 de agosto 2025
Notificar Nómina postulantes que pasan a etapa III	3 de septiembre 2025
Entrevista Laboral Comité de Selección	4 y 5 de septiembre 2025
Resolución del concurso	8 de septiembre 2025

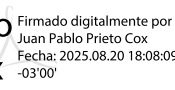
3.- PUBLÍQUESE, el presente acto administrativo que fija la modificación concursal en la página web de la Universidad, www.uaysen.cl.

4.- DÉJESE CONSTANCIA que, en todo lo no modificado la Resolución Universitaria Exenta N° 185, de fecha 17 de abril de 2025, permanece plenamente vigente.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

Ismael
Alfredo
Castro
Vizcarra

ISMAEL CASTRO VIZCARRA
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN

Juan Pablo
Prieto Cox

JUAN PABLO PRIETO COX
ADMINISTRADOR PROVISIONAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN

DISTRIBUCIÓN:

- Administrador Provisional
- Dirección General de Administración y Finanzas
- Área de Personas
- Secretaría General
- Archivo