



LLAMADO A PROCESO PÚBLICO DE SELECCIÓN PARA PROVEER EMPLEO A CONTRATA EN LA JUNTA DE AERONÁUTICA CIVIL

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 1181 /2024

SANTIAGO, 16 de septiembre de 2024

VISTO: Lo dispuesto en el D.F.L. Nº 241 de 1960, del Ministerio de Hacienda, que fusiona y reorganiza diversos servicios relacionados con la aviación civil; el D.F.L. Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº18.834, sobre Estatuto Administrativo; el D.F.L. Nº 1/19.653, de 2001, 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; el D.S. Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; la Ley Nº 19.882, que regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica; la Ley Nº 21.516 de Presupuesto del Sector Público correspondiente al año 2023; la Ley Nº 19.254, que fija plantas de personal de las Subsecretarías de Transportes y de Telecomunicaciones y de la Junta de Aeronáutica Civil; Gab. Pres. Nº001 de 2015, Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; el Decreto Supremo Nº 95, de 2019 y 124 de 2022, ambos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones; la Resolución Nº6, de 2019, de la Contraloría General de la República; y demás normativa aplicable.

CONSIDERANDO:

- 1.-** Que, para el efectivo desarrollo de las funciones del Servicio, la Junta de Aeronáutica Civil requiere proveer el cargo encargado/a de sostenibilidad del transporte aéreo para el Área Planificación y Estudios, en calidad de contrata, grado 8º EUS de la Junta de Aeronáutica Civil.
- 2.-** Que para la provisión del referido cargo es necesario realizar un proceso público de selección.

RESUELVO:

APRUEBASE las siguientes bases del proceso de selección para proveer el cargo a contrata de encargado/a de sostenibilidad de la Junta de Aeronáutica Civil.

**BASES PROCESO DE SELECCIÓN
ENCARGADO/A DE SOSTENIBILIDAD**

I. VACANTE A PROVEER

El cargo actualmente destinado por proveer es el siguiente:

| Código | Nº de vacantes | Calidad jurídica | Grado | Lugar de Desempeño |
|--------|----------------|------------------|--------|--------------------|
| ES01 | 1 | Contrata | 8º EUS | R.M. |

II. DE LAS REGLAS GENERALES QUE REGIRÁN EL PROCESO

- 2.1. Quienes postulen deberán cumplir con los requisitos establecidos en las presentes bases.

- 2.2. Se adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones para con quienes postulen.
- 2.3. No podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de etnia, color, edad, sexo, estado civil, actividad gremial, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades ante el empleo.
- 2.4. Quienes presentan alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.
- 2.5. La persona seleccionada deberá autorizar la retención de su remuneración para pagar directamente al alimentario el monto de las futuras pensiones de alimentos en caso de ser deudor, más un recargo de un 10% que será imputado a la deuda, en caso de que exista, hasta saldarla íntegramente. Esto será una condición habilitante para su contratación o promoción.
- 2.5. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones exigidas para un determinado cargo, no serán consideradas discriminación.

III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

3.1 Requisitos Generales:

Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- a) Ser ciudadano(a);
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) 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
- f) 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.

No estar afecto/a a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b) 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.
- c) Ser director/a, administrador/a, representante o socio/a 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.
- d) Ser cónyuge, hijo/a, adoptado/a 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.
- e) Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

- f) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que perturben el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, así como las actividades particulares que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por Servicio; y la representación de un tercero en acciones civiles deducidas en contra de un organismo de la Administración del Estado, salvo que actúe en favor de alguna de las personas señaladas en la letra b) del Artículo 54 de la Ley N° 18.575 o que medie disposición especial de ley que regule dicha representación.

El personal de la Junta de Aeronáutica Civil no podrá tener interés alguno en empresas o servicios de aeronavegación comercial ni formar parte de sus consejos o directivas.

3.2 Requisitos Específicos:

Título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por éste. Deseable de profesión Ingeniería Civil, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Química, Economía, o carrera afín.

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla las presentes bases.

IV. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

Se designará un Comité de Selección que efectuará la preselección. Este Comité estará conformado por al menos tres profesionales de la Junta de Aeronáutica Civil. En el caso de no encontrarse el funcionario titular, integrará el Comité quien lo reemplace.

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 proceso y dispondrá la notificación de los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello. El Comité de Selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los postulantes que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto del cargo a proveer.

V. PROCESO DESIERTO

Si no hubiere postulantes al cargo o ninguno de ellos hubiere alcanzado el puntaje mínimo de aprobación, el proceso de selección será declarado desierto, según corresponda. En tal caso, el Jefe Superior de Servicio podrá llamar a un nuevo proceso.

VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlas desde el portal de empleos públicos www.empleospublicos.cl y desde www.jac.gob.cl, a contar del día 1 de su publicación hasta el último día de plazo de postulación, entendiéndose plenamente conocidas por todos los postulantes.

6.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR LA POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, quienes estén interesados y reúnan los requisitos podrán hacerlo de la siguiente manera:

A través del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual 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 el procedimiento técnico disponible en el apartado "Documentación del Portal" o comunicarse con la mesa de ayuda telefónica disponible en el número 800 104 270.

6.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- a) Ficha de postulación Anexo N° 1.
- b) Copia de Certificado de Título Profesional o nivel de estudios que corresponda.
- c) Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral. Dicho certificado debe indicar la/las función/es desempeñada/s, el/los período/s durante el cual se ejecutaron las actividades, si desempeñó un rol de jefatura, el número de personas bajo su responsabilidad de dirección, y cualquier otra condición importante para el cargo a postular. Disponible en el Anexo N°2 de estas bases o se puede utilizar el formato de "Certificado de Experiencia laboral", disponible en el apartado "anexos" del portal www.empleospublicos.cl.
- d) Declaración Jurada firmada, disponible en el Anexo N° 3, que acredite que quien postula no está afecto/a a las inhabilidades indicadas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- e) Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.

6.3 FECHA DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá hasta las 17:00 horas del último día del período de postulación, es decir, cinco días hábiles a contar de la publicación del llamado a postular y las presentes bases en el Portal www.empleospublicos.cl y www.jac.gob.cl.

No se recibirán documentos fuera de este plazo, ni por otra vía que no sea el portal de empleos públicos.

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 cargo, 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 proceso de selección.

VII. PERFIL DEL CARGO

7.1 OBJETIVO DEL CARGO

Proponer y participar en el desarrollo de estudios e informes en materias aeronáuticas asociadas a la sostenibilidad de la industria aérea, trabajar en conjunto en el programa Vuelo Limpio y velar por el cumplimiento de sus objetivos, brindar información estadística para el sistema aeronáutico sobre sostenibilidad, mantener información actualizada sobre la canasta de medidas de OACI sobre sostenibilidad y meta de ambiciosa de largo plazo, relacionar el convenio de Chicago en el Anexo 16 con la normativa nacional, proponer proyectos para facilitar y mejorar la sostenibilidad de la industria aérea en Chile.

7.2 FUNCIONES DEL CARGO

- Liderar la participación de la JAC en Vuelo Limpio.
- Actualizar conocimientos sobre la sostenibilidad de la industria del transporte aéreo.
- Generar instancias de intercambio de información con otros organismos estatales y privados.
- Aportar análisis del consumo de combustible aeronáutico y de las emisiones de gases de efecto invernadero y de otros contaminantes del transporte aéreo.
- Proponer y participar en la elaboración de estudios de investigación relacionados con la sostenibilidad del transporte aéreo.
- Apoyar en la elaboración de discursos y exposiciones para actividades oficiales.
- Redactar y participar en la elaboración de informes, guías, estudios y otros.
- Proponer líneas de acción / estudios relacionados con el propósito del cargo.
- Apoyar en aspectos comunicacionales del programa Vuelo Limpio y de la JAC.
- Analizar bases de datos del transporte aéreo.
- Representar a la JAC y al programa Vuelo Limpio en instancias de difusión como conferencias y seminarios.

7.3 COMPETENCIAS DEL CARGO

Competencias Técnicas:

a).- PARTICIPAR EN EL PROGRAMA VUELO LIMPIO:

Implica la capacidad de promover iniciativas, proyectos, planes y mejores prácticas para reducir el consumo de combustible en el transporte aéreo y para la implementación de la Hoja de Ruta de SAF 2050. Lo anterior desarrollado en conjunto con el Ministerio de Energía aerolíneas y otros actores principales del rubro de la aviación y de energía. El programa también busca avanzar en la implementación de los lineamientos y mejores prácticas promovidas por organizaciones internacionales como la Organización de Aviación Civil Internacional.

b).- IMPLEMENTAR HOJA DE RUTA DE SAF:

Promover la colaboración de diversos actores del transporte aéreo y del rubro de los combustibles o sostenibilidad, con la finalidad de generar condiciones habilitantes para la producción y el uso de SAF en Chile.

c).- APOYAR EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES Y MINUTAS:

Generar informes con información general de consumo de combustible y emisiones de GEI y otros contaminantes locales de la industria aérea. Socializar la información obtenida con las aerolíneas socias del programa y difundir los resultados y participación de las aerolíneas en el programa. Implica la capacidad de sintetizar la información analizada en documentos y/o presentaciones de manera clara y precisa.

Competencias Corporativas:

a).- COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Apoya la misión y objetivos, aportando activamente en las decisiones de sus jefaturas, actuando consecuentemente con éstas y colaborando activamente con los equipos de trabajo para el logro de objetivos corporativos.

b).- ORIENTACIÓN A LA EXCELENCIA Y LA CALIDAD:

Asegura que la calidad del trabajo se ajuste a procedimientos y plazos establecidos. Es minucioso, busca ahorrar recursos y mejorar continuamente, ya sea aprendiendo nuevos métodos o implementando mejoras. Realiza seguimiento y monitoreo respecto de indicadores de gestión propio y de otros.

c).- COMUNICACIÓN EFECTIVA:

Se expresa con seguridad frente a interlocutores o audiencias complejas, logrando persuadir a través de su discurso, consiguiendo negociaciones exitosas que favorezcan la gestión de la Junta de Aeronáutica Civil. Es capaz de comprender a su contraparte, sus estados de ánimo y emociones, siendo capaz de generar estrategias que aumente el impacto de su mensaje.

d).- TRABAJO EN EQUIPO:

Promueve la cooperación. Se orienta por el buen desempeño del equipo, apoyando a sus integrantes, manteniéndolos informados y actualizados respecto a las actividades, retroalimentando y compartiendo información relevante y útil para el logro de los objetivos.

e).- CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:

Es capaz de administrar proyectos de la Junta de Aeronáutica Civil, estableciendo de manera permanente, mecanismos de coordinación y control de la información con el resto del equipo de trabajo.

Competencias Específicas:

a).- CREDIBILIDAD TÉCNICA:

Capacidad necesaria para generar credibilidad en los demás y en el resto de los funcionarios de la JAC, sobre la base de los conocimientos técnicos de su especialidad.

b).- INICIATIVA:

Predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que empuje a hacerlo.

c).- PENSAMIENTO ANALÍTICO:

Capacidad de entender y resolver un problema a partir de desagregar sistemáticamente sus partes; realizando comparaciones, estableciendo prioridades, identificando secuencias temporales y relaciones causales entre los componentes.

7.4 ASPECTOS DESEABLES

A continuación, se presentan aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de quienes postulen en el proceso de selección.

Estudios, cursos de formación y capacitación

Se valorará preferentemente los títulos profesionales universitarios, que se indican a continuación:

Ingeniería Civil, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Química, Economía o carrera afín.

- Conocimiento en sostenibilidad, compromisos medioambientales de Chile e internacionales, combustibles de baja emisión de carbono.
- Deseables capacitaciones en temas relacionados con el cargo en los últimos 2 años.
- Deseable grado de magíster.
- Inglés nivel avanzado.

Experiencia laboral deseable

Se considerará la experiencia demostrable en funciones relacionadas al cargo, tales como: prácticas profesionales, experiencia laboral, ayudantías, cátedras y/o tesis.

Se considerará la experiencia relacionada con sostenibilidad, energía, economía circular, implementación o creación de políticas públicas.

VIII. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

Etapas 1: Factor "Estudios y cursos de Formación Educativa y de Capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores: i) Formación Educativa, ii) Estudios de Especialización y iii) Capacitación.

Etapas 2: Factor "Experiencia", Factor que se compone de los siguientes subfactores: i) Experiencia demostrable, ii) Experiencia laboral en el ámbito de sostenibilidad, energía, economía circular, y políticas públicas.

Etapas 3: Factor "Aptitudes específicas para el Desempeño del Cargo", Factor que se compone del siguiente subfactor: i) Prueba de conocimientos específicos.

Etapas 4: Factor "Valoración Global del postulante(a)", Factor que se compone del siguiente subfactor: i) Entrevista de evaluación de aptitudes por parte del Comité de Selección.

IX. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a quienes postulen, que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellas personas que cumplan los requisitos legales detallados previamente.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

Los resultados de cada etapa serán notificados por correo electrónico.

La evaluación de los/as postulantes constará de las etapas que se indican en la siguiente tabla:

| ETAPA | FACTOR | SUBFACTOR | CRITERIO | PUNTAJE SUBFACTOR | PTJE. MÁX. POR FACTOR | PUNTAJE MINIMO APROBACION ETAPA |
|---|---|--|---|-------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 1 | Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación. PONDERADOR DE ETAPA 30% | Formación Educacional. | Título profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo | 15 | 30 | 15 |
| | | | Otros Títulos. | 5 | | |
| | | Estudios de Especialización. | Postítulos, Diplomados o certificaciones relacionadas con el cargo. | 10 | | |
| | | | Sin estudio de especialización en la materia. | 0 | | |
| | | Capacitación. | Posee 40 horas o más de capacitación relacionada al cargo, durante los últimos 2 años. | 5 | | |
| | | | Posee menos de 40 horas de capacitación relacionada al cargo, durante los últimos 2 años. | 0 | | |
| 2 | Experiencia demostrable. PONDERADOR DE ETAPA 20% | Experiencia laboral demostrable. | Experiencia igual o mayor a 5 años. | 8 | 20 | 10 |
| | | | Experiencia menor a 5 años y mayor a 3 año. | 6 | | |
| | | | Experiencia menor o igual a 3 años. | 4 | | |
| | | Experiencia demostrable ámbito de sostenibilidad, energía, economía circular y políticas públicas. | Experiencia igual o mayor a 3. | 12 | | |
| | | | Experiencia menor a 3 años. | 6 | | |
| | | | Sin experiencia en los ámbitos específicos señalados | 0 | | |
| 3 | Aptitudes específicas para el Desempeño del Cargo PONDERADOR DE ETAPA 10% | Prueba de Conocimientos | Puntaje obtenido en la prueba de conocimientos | 1 a 20 | 20 | 14 |
| 4 | Valoración Global del Postulante. PONDERADOR DE ETAPA 40% | Entrevista de evaluación de aptitudes directivas. | Promedio de la Comisión entrevistadora. | 1 a 20 | 20 | 16 |
| Puntaje Mínimo Ponderado para ser considerado/a postulante idóneo/a | | | | | | 14,3 |

La explicación del cuadro presentado se detalla a continuación:

- Puntaje Subfactor:** puntaje asociado a cada criterio incluido en el subfactor correspondiente.
- Puntaje máximo por factor:** corresponde al más alto puntaje que se puede obtener en cada factor. En aquellos casos en que los factores estén compuestos por más de un subfactor, este puntaje equivale a la suma de los puntales máximos de cada uno de ellos.

Puntaje mínimo de aprobación: corresponde al menor puntaje requerido para poder avanzar a la siguiente etapa del proceso.

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

9.1 Etapa 1: Factor "Estudios, cursos de Formación Educacional y de Capacitación", Factor qué sé compone de los siguientes subfactores:

- Subfactor Formación Educacional.
Se evaluará la pertinencia del título profesional o nivel de estudios que presente el postulante, según las características definidas en el perfil de selección.

| Criterio | Puntaje |
|---|---------|
| Título profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo (punto 7.4). | 15 |
| Otros Títulos. | 5 |

- Subfactor Estudios de Especialización.
Se evaluarán los Postítulos, Diplomados o certificaciones relacionadas con el cargo.

| Criterio | Puntaje |
|---|---------|
| Postítulos, Diplomados o certificaciones relacionadas con el cargo. | 10 |
| Sin estudio de especialización en la materia. | 0 |

- Subfactor Capacitación.
Se evaluarán las horas de capacitación que tengan relación con el área de desempeño que sean comprobables, acreditables, realizadas y aprobadas, durante los últimos 2 años a la fecha de llamado al presente proceso de selección.

| Criterio Puntaje | Puntaje |
|---|---------|
| Posee más de 40 horas de capacitación relacionada al cargo, durante los últimos 2 años. | 5 |
| Posee menos de 40 horas de capacitación relacionada al cargo, durante los últimos 2 años. | 0 |

La explicación de los dos cuadros presentados se detalla a continuación:

Puntaje Subfactor: corresponde al puntaje asociado a cada criterio que compone el subfactor.

La etapa 1 "Estudios, cursos de formación educacional y de capacitación" contempla tres subfactores. Por tanto, el puntaje que se obtenga en esta etapa corresponderá a la sumatoria de los puntajes conseguidos en cada subfactor.

El puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es de **15 puntos**.

En línea con lo establecido en el Artículo 4º, del D.S. N° 69, de 2004, si nadie alcanza o supera el puntaje mínimo indicado en el párrafo anterior, el proceso debe declararse desierto por falta de postulantes idóneos/as.

9.2 Etapa 2: Factor "Experiencia demostrable", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Experiencia laboral demostrable.

Comprende la evaluación de la experiencia comprobable, valorizando: experiencia laboral, prácticas profesionales, ayudantías, cátedras y/o tesis.

| Criterio | Puntaje |
|-------------------------------------|---------|
| Experiencia igual o mayor a 5 años. | 8 |
| Experiencia menor a 3 años. | 6 |
| Experiencia menor o igual a 3 años. | 4 |

- Subfactor Experiencia demostrable en el ámbito de sostenibilidad, energía, economía circular y políticas públicas.

Comprende la evaluación del nivel de experiencia específica en las áreas descritas:

| Criterio | Puntaje |
|---|---------|
| Experiencia igual o mayor a 3 años. | 12 |
| Experiencia menor a 1 año. | 6 |
| Sin experiencia en los ámbitos específicos señalados. | 0 |

La explicación de los dos cuadros presentados se detalla a continuación:

Puntaje Subfactor: corresponde al puntaje asociado a cada criterio que compone el subfactor.

El puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es **de 10 puntos**.

En línea con lo establecido en el Artículo 4°, del D.S. N° 69, de 2004, si nadie alcanza o supera el puntaje mínimo indicado en el párrafo anterior, el proceso de selección debe declararse desierto por falta de postulantes idóneos/as.

9.3 Etapa 3: Factor "Aptitudes específicas para el Desempeño del Cargo", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Prueba de Conocimientos.

Consiste en la aplicación de una prueba de conocimiento de selección múltiple y preguntas de desarrollo a los/as postulantes que hayan superado las etapas anteriores, relacionada a los siguientes temas:

- Conocimiento relacionado con sostenibilidad o economía circular
- Compromisos medioambientales globales
- Habilidades de redacción
- Inglés

El Encargado de gestión de Personas informará mediante correo electrónico registrado en el Portal de empleos públicos a quienes cumplan los requisitos para acceder a la prueba de conocimientos técnicos, en la fecha que establezca el Servicio.

Producto de dicha prueba a los/as postulantes/as se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

Puntaje: $\frac{\text{Nota obtenida por el postulante} \times 20 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$

Para el cálculo de los puntajes finales obtenidos en la Entrevista de apreciación Global se considerarán un máximo de dos decimales, sin realizar una aproximación del valor obtenido.

El puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es **14 puntos**.

En línea con lo establecido en el Artículo 4º, del D.S. N° 69, de 2004, si nadie alcanza o supera el puntaje mínimo indicado en el párrafo anterior, el proceso de selección debe declararse desierto por falta de postulantes idóneos/as.

9.4 Etapa 4: Factor "Valoración Global del postulante(a)", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Entrevista de la Comisión entrevistadora nombrada por el Comité de Selección.

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

Cada uno de los integrantes de la Comisión entrevistadora que participe en las entrevistas, calificará a cada persona entrevistada con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes. Producto de dicha entrevista a los/as postulantes/as se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

Puntaje:
$$\frac{\text{Nota promedio obtenida por el postulante} \times 20 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

Para el cálculo de los puntajes finares obtenidos en la Entrevista de Apreciación Global se considerarán un máximo de dos decimales, sin realizar una aproximación del valor obtenido.

La explicación de la tabla presentada se detalla a continuación:

Calificación promedio obtenida: corresponde al promedio de las calificaciones asignadas por cada integrante de la Comisión entrevistadora.

Puntaje: corresponde al puntaje asociado a la calificación promedio obtenida.

El puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es **16 puntos**.

En línea con lo establecido en el Artículo 4º, del D.S. N° 69, de 2004, si nadie alcanza o supera el puntaje mínimo indicado en el párrafo anterior, el proceso de selección debe declararse desierto por falta de postulantes idóneos/as.

Se evaluará este subfactor a partir de la realización de una entrevista semi estructurada con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo.

X. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la **suma de los puntajes ponderados** obtenido en cada una de las etapas del proceso. Los puntajes mínimos de aprobación finales se calcularán sólo respecto de aquellos/as postulantes que hubieren obtenido, además, los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado postulante idóneo el/la postulante deberá reunir un puntaje ponderado igual o superior a **14,3 puntos**. El/la postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de selección, aun cuando subsista la vacante.

XI. CALENDARIZACION DEL PROCESO

A continuación, se presenta la secuencialidad de las distintas fases que conforman este proceso. Cada fase comienza inmediatamente después de terminada la anterior.

| Fase | Duración |
|---|--|
| Publicación en www.jac.gob.cl y Publicación en www.empleospublicos.cl . | 16 de septiembre de 2024. |
| Recepción y registro de antecedentes. | 7 días hábiles contados desde la fecha de publicación. |

| | |
|--|--|
| Evaluación curricular de estudios, cursos de formación educacional, capacitación y experiencia laboral (Etapas 1 y 2). | 10 días hábiles desde el cierre de la recepción de antecedentes. |
| Prueba de Conocimientos (Etapa 3). | 10 días hábiles desde el cierre de las etapas 1 y 2. |
| Entrevista de Valoración Global del postulante (Etapa 4). | 5 días hábiles desde el cierre de la etapa 3. |
| Confección de nómina de postulantes e Informe Final del proceso. | 2 días hábiles desde el cierre de la etapa 4. |
| Entrevista con el Jefe de Servicio | 3 días hábiles desde el cierre de la etapa 4. |
| Finalización del proceso. | 3 días hábiles desde la entrevista con el Jefe de Servicio. |

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.

XII. PROPUESTA DE NÓMINA

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección confeccionará una nómina con los nombres de los/las postulantes que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres.

En el evento de producirse empate por puntaje, el criterio de desempate será: Primero el mayor puntaje obtenido en la Etapa 2; y Segundo el mayor puntaje obtenido en la Etapa 3. Si luego de aplicados estos criterios se mantuviere el empate, pasará de etapa la persona que haya presentado primero su postulación.

XIII. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

La notificación a la persona seleccionada será practicada por el Coordinador del Área de Personas de la Junta de Aeronáutica Civil dentro de los 30 días siguientes a la conclusión del proceso de selección, de manera personal o por correo electrónico.

La notificación por carta certificada a la persona seleccionada se dirigirá al domicilio que registró en la solicitud de postulación y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

Aceptación o rechazo del cargo:

Luego de notificado, la persona seleccionada deberá manifestar su aceptación o rechazo del cargo por correo electrónico. En caso de aceptación, deberá acompañar en original o en copia autenticada ante notario los documentos probatorios de los requisitos de ingreso, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciere, el Secretario General deberá nombrar a alguna de las otras personas propuestas por el Comité de Selección.

Una vez aceptado el cargo y presentados los documentos indicados en el párrafo anterior, el Secretario General emitirá el acto administrativo que proceda con el nombramiento. Dicho nombramiento regirá a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone.

Los 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 del 16 de junio de 2004.

XIV. CONSIDERACIONES FINALES

Los eventuales cambios de calendario y cualquier otra información relevante referida al proceso de selección, serán informados vía correo electrónico a los(as) postulantes.

Para efectos de acreditar experiencia laboral, de acuerdo a lo solicitado en el numeral 6.2 de estas bases, se recomienda que quienes postulen presenten certificados de experiencia laboral, de acuerdo a formato disponible en el apartado "anexo", del portal de empleos públicos, para efectos de estandarizar y valorar adecuadamente la experiencia laboral. No se aceptarán como válidos, boletas de honorarios, declaraciones

de impuestos, contratos de trabajo, certificado de cotizaciones previsionales u otros documentos que no hayan sido elaborados con el propósito principal de acreditar experiencia laboral, que no establezcan las labores realizadas en dichos puestos de trabajo y aquellos que no se encuentren debidamente firmados.

La Entrevista de Valoración Global del postulante se realizará exclusivamente en la ciudad de Santiago o de manera virtual en caso de ser necesario.

El costo de traslado de las evaluaciones anteriormente mencionadas será asumido por cada postulante.

En todos los casos se informará la fecha, hora y dirección de aplicación de las evaluaciones anteriormente señaladas, a los correos electrónicos indicados por los postulantes en su postulación. Eventuales cambios serán informados por la misma vía.

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 de selección, cuando ello sea legalmente procedente,

El proceso de selección sólo se podrá declarar desierto frente a:

La falta de postulantes idóneos, es decir, que ningún postulante haya obtenido el puntaje mínimo total requerido, y cuando en alguna de las etapas del proceso, ningún postulante cumpla con el puntaje mínimo requerido.

ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL POSTULANTE

| | | |
|--|------------------|-----------------------------|
| Apellido Paterno | Apellido Materno | |
| | | |
| Correo Electrónico Autorizado para el presente proceso | | |
| | | |
| Teléfono Particular | Teléfono Móvil | Otros Teléfonos de Contacto |
| | | |
| RUT | Dirección | |
| | | |

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección, a las cuales me someto desde ya.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en la Junta de Aeronáutica Civil.

Firma

Fecha: _____

ANEXO 2

CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA

Quien _____ suscribe, _____ certifica
que _____, RUT _____, se ha
desempeñado en _____, desarrollado las
funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se
indica.

| FUNCIÓN (indicar en detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo) | Desde día/mes/año | Hasta día/mes/año |
|--|----------------------|----------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

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

FIRMA

JEFATURA: _____

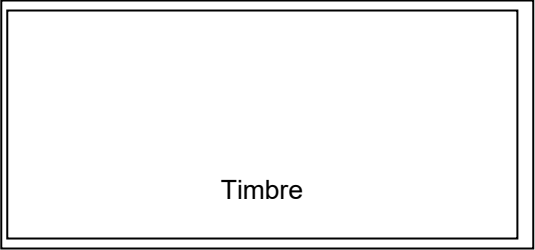
NOMBRE: _____

RUT: _____

TELEFONO

DE

CONTACTO



Lugar, fecha _____

ANEXO 3

**ANEXO PROCESO DE SELECCIÓN PARA INGRESO A LA CONTRATA
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

Yo _____

—

Cédula de Identidad N° _____,

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- Tener salud compatible con el cargo (Artículo 12 letra c del Estatuto Administrativo)
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Artículo 12 letra e del Estatuto Administrativo)
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (Artículo 12 letra f del Estatuto Administrativo)
- No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

FIRMA

FECHA

El presente proceso público de selección deberá ser publicado en el sitio web de la Junta de Aeronáutica Civil y en el Portal de Empleos Públicos de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE EN EL PORTAL DE EMPLEOS
PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.**

**Secretario General
Junta de Aeronáutica Civil**

RAA0076
MIE/RBP/SFS/VGC
Distribución:
Oficina de Partes JAC
Encargado de Compras