

Dirección Equidad e Igualdad de Género llama a presentación de antecedentes para contratación de profesional de ciencias

1. Antecedentes del cargo

Por Decreto Exento N° 0550/2019 de Rectoría, se creó la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, dependiente de Prorectoría de la Universidad,

A través de este proceso de selección buscamos contratar a honorarios a un/a profesional de las ciencias sociales para que elabore un estudio /diagnóstico de las brechas de género en la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación.

La jefatura directa del/a profesional será la Directora de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad, creada por el decreto 055/2019.

2. De la presentación de antecedentes

2.1 La documentación deberá ser remitida en sobre debidamente sellado, con los antecedentes del o la postulante (nombre completo, dirección, número telefónico o celular propio, además de un número telefónico o celular alternativo y correo electrónico). El sobre debe indicar lo siguiente y enviarse a la dirección que indica:

Presentación de Antecedentes

Cargo: Profesional de Ciencias Sociales. Dirección de Equidad e Igualdad de Género

Dirección de Administración de Recursos Humanos

Universidad de Playa Ancha

Avenida Gran Bretaña N° 40, Playa Ancha

Casilla 34-V

VALPARAÍSO

2.2 Plazos de postulación

- Por mano hasta las 17:00 horas del día viernes 13 de enero 2020.
- Por correo certificado con sello hasta día lunes 8 de enero de 2020.
- No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de los plazos señalados. Las postulaciones que no contengan todos los certificados que acreditan el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo, serán excluidas inapelablemente del proceso de selección.
- La Directora de recursos Humanos informará a aquellas personas cuya postulación hubiese sido rechazada por incumplimiento de las presentes bases.

- Los antecedentes no serán devueltos a los interesados.
- Los postulantes que se incorporan a este proceso aceptan someterse a todos los sistemas de evaluación, calificación e instrumentos que se estimen convenientes para constatar sus competencias y experiencia para la plaza postulada.

2.3 Mayor información

Dirección de Administración de Recursos Humanos
Teléfonos: +56 32 2205780, +56 32 2205874
Correo electrónico: rrhh@upla.cl

3. Perfil específico requerido

El/a profesional seleccionado/a estará encargado de elaborar el diagnóstico de igualdad de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, el que comprende un análisis triestamental de las brechas de género que existen al interior de la comunidad universitaria así como la percepción de los diferentes estamentos sobre temas específicos.

3.2 Requisitos de postulación

- a. Estar en posesión de un título profesional de las ciencias sociales, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente.
- b. Acreditar conocimiento y experiencia en investigación cuantitativa.
- c. Acreditar conocimientos y experiencia en investigación cualitativa.
- d. Deseable especialización en metodologías de la investigación.
- e. Deseable especialización en género y/o derechos humanos.
- f. Cumplir con los requisitos de ingreso a los organismos de la Administración del Estado.
- g. No tener ninguna de las inhabilidades o incompatibilidades para desempeñarse en el sector público.

3.3 Documentación requerida

- a. Certificado de Título (fotocopia simple).
- b. Certificado de nacimiento.
- c. Certificado de antecedentes de fecha no superior a 30 días a la postulación.
- d. Fotocopia legalizada del carnet de identidad por ambos lados
- e. Curriculum Vitae actualizado.
- f. Certificados de experiencia laboral.
- g. Certificados de postgrados, post títulos y/o especializaciones.
- h. Carta de interés
- i. Recomendaciones laborales y/o personales.

4. Comité evaluador

El Comité de Evaluación estará compuesto por la Directora de Administración de Recursos Humanos, la Dirección de Equidad e Igualdad de Género y contará con el apoyo de dos académicos/as expertos en metodología de la investigación.

5. Del proceso de selección

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas:

Etapa I: Análisis de admisibilidad.

Etapa II: Evaluación curricular.

Etapa III: Evaluación de competencias laborales específicas

Etapa IV: Entrevistas por el Comité de Selección

5.1. Análisis de admisibilidad de las postulaciones

Vencido el período de las postulaciones el comité verificará el cumplimiento por parte de los/las candidatos/as de los requisitos formales establecidos en las presentes bases, entendiéndose por tales los requisitos legales establecidos para el desempeño del cargo y los demás relacionados con la forma y plazo de efectuar la postulación.

El plazo para el estudio de la admisibilidad será de 2 días, desde el cierre del plazo para postular vía presencial.

5.2 Evaluación Curricular

El Comité de Evaluación efectuará el análisis curricular de los/las candidatos/as que den cumplimiento a los requisitos formales establecidos en las presentes bases con el objeto de identificar a quienes cumplan con perfil profesional del cargo, principalmente en términos de su formación, conocimientos técnicos, trayectoria laboral y experiencia profesional.

La evaluación curricular que se realice será exclusivamente sobre la base de los antecedentes escritos presentados por los/las postulantes.

Se asignará una calificación a cada postulación, de conformidad a los criterios que se señalan a continuación:

NOTA	CRITERIO	
7 – 6.5	Sobresaliente	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil, en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos de administración. Destacan antecedentes que exceden con creces lo requerido en el perfil.
6.4 – 6	Muy bueno	Antecedentes curriculares se ajustan mayoritariamente al perfil, en cuanto a conocimientos técnicos, y experiencia laboral relacionada con el cargo. Los antecedentes permiten dilucidar que posee características en términos de conocimientos o experiencia que permiten satisfacer lo requerido con holgura.
5.9 – 5.5	Bueno	Antecedentes curriculares se ajustan al perfil, en cuanto a conocimientos técnicos, y experiencia laboral relacionada con el cargo y destacan algunos antecedentes.
5.4 – 5	Aceptable	Antecedentes curriculares se ajustan al perfil, en cuanto a conocimientos técnicos, y experiencia laboral relacionada con el cargo.
4.9 – 4	Insatisfactorio	Antecedentes curriculares se ajustan parcialmente al perfil. Se estima que requiere mayor experiencia y/ o mayor conocimientos técnicos o bien éstos no dicen relación con la especialización requerida.
3	No relacionado	Antecedentes curriculares no dicen relación con el perfil del cargo.

Se considerará que cumplen los requisitos exigidos en el perfil profesional aquellos candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0.

Solo los o las candidatos/as que cumplan con la calificación antes señalada, esto es, igual o superior a 5.0 pasarán a la etapa siguiente.

En el evento que no existan candidatos/as que cumplan con los requisitos exigidos en el perfil de selección, el Comité de Evaluación levantará un acta y emitirá el informe pertinente sin preseleccionados. En base a dicho informe, el Rector deberá declarar desierto el proceso de selección y llamar a nuevo concurso.

El plazo para la evaluación curricular será de dos días, desde el cierre de la evaluación de admisibilidad.

5.3 Evaluación de competencias laborales específicas

Transcurridos los plazos de evaluación de admisibilidad y curricular, corresponderá al Comité de Evaluación convocar a todos los candidatos que han cumplido los requisitos para llegar a esta etapa, a fin de efectuar la evaluación de competencias laborales específicas. Para ello se fijará un día para la realización de una ponencia en la que se deberá exponer y fundamentar los criterios metodológicos que orientarán su investigación y el modo en que estos serán implementados con eficiencia.

Dada la naturaleza de las pruebas se requiere de la presencia física de los/las candidatos/as, no permitiendo en ningún caso evaluaciones a distancia o por medio de videoconferencia.

La Comisión de Evaluación pondrá las notas de los o las candidatos/as, tomando en consideración una rúbrica de evaluación la que podrá ser conocida por los/as candidatos/as y elaborará un informe.

4.4 Entrevistas por la Comisión de Selección

Una vez realizado el informe antes señalado, la Comisión de Selección citará a entrevistas personales a los/as candidatos/as pre seleccionados con las mejores evaluaciones.

Las entrevistas tendrán por objeto identificar a aquéllos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo, principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo exigidos en dicho perfil.

La Comisión de Selección podrá proponer al Rector nombrar a cualquiera de los integrantes de la nómina.

El resultado del proceso será notificado al candidato/a designado/a y a los integrantes de la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum. Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos los postulantes, por la Directora de Recursos Humanos o

quien ésta designe, por carta certificada u otro medio, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

Una vez notificado, el/a seleccionado deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles.

.