

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE  
FACULTAD TECNOLÓGICA

CREA PROCEDIMIENTO EN LA FACULTAD  
TECNOLÓGICA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN  
Y CONTRATACIÓN DE ACADÉMICOS VÍA  
CONCURSO PÚBLICO A TRAVÉS DE LA  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA.

SANTIAGO, 004916 24.08.18.

**VISTOS:** El DFL N° 149 de 1981, del Ministerio de Educación, la Resolución N° 841 de 1988, Acta de Consejo Ordinario de Facultad Tecnológica N°09 de 2018 y la Resolución N° 1600 de 2008, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

1. La conveniencia de establecer un procedimiento general para la selección y contratación de académicos del cuerpo regular de la Facultad Tecnológica a partir de concursos públicos convocados por la Vicerrectoría Académica, más específicamente a nivel de la comisión evaluadora.

2. La nueva modalidad adoptada por la Universidad de Santiago de Chile para contratación de académicos del cuerpo regular.

3. La mejora del sistema establecido, en post de contrataciones de académicos pertinentes y que se inserten más adecuadamente a la cultura USACH.

4. Que la Facultad Tecnológica cuenta con un Procedimiento para la Contratación de Académicos, desde al año 2013, ratificado por el Consejo de Facultad respectivo, y que debido a las nuevas modalidades de ingreso necesita una actualización.

**RESUELVO:**

**Artículo 1:** Apruébese el siguiente procedimiento de la comisión evaluadora de la Facultad Tecnológica en el marco del proceso de selección y contratación de académicos para concursos a partir del año 2017.

**Artículo 2: De los Integrantes y función de la Comisión Evaluadora:**

- i. La Comisión estará integrada por **los siguientes integrantes** : Director(a) del Departamento Académico que contrata el cargo, Jefe(s) de Carrera(s) en el cual el académico realizará docencia (\*1), o quien la unidad académica designe con este fin, Vice Decano(a) de Docencia y Vice Decano(a) de Investigación, Desarrollo e Innovación. La comisión será dirigida por el Vice Decano(a) de Docencia.

- ii. Esta comisión estará a cargo de realizar la evaluación técnica de los candidatos en base a la respectiva pauta de evaluación y emitir el Informe final, el cual deberá ser aprobado por el Consejo de Departamento respectivo y de la Facultad.
- iii. Esta Comisión también tendrá a su cargo, realizar la pre jerarquización de él o los candidatos seleccionados.
- iv. En caso que se estime conveniente, esta comisión, podrá invitar a un profesional de apoyo para realizar las evaluaciones.

(\*1) Se podrá designar a más de un jefe de carrera, cuando el cargo involucre docencia en más de una carrera o programa.

**Artículo 3:** Del proceso de Evaluación: El proceso de evaluación del candidato considerará en base al perfil del cargo en cuestión , aprobado previamente por el Consejo Departamental de la unidad académica a la que se integra el académico, las siguientes evaluaciones e instancias :

- i. **Evaluación Curricular** de los antecedentes entregados por el candidato, en que deberá detallar su Formación profesional, de post grado y su obra realizada, en cuanto a la docencia en pre y post grado, indicando horas realizadas e institución en que desarrollo esta labor, proyectos de investigación en que ha participado y rol que cumplió en este, productividad en el ámbito docente o de investigación, realización de actividades de vinculación con el medio y actividades profesionales.
- ii. **Entrevista personal con la Comisión**, realizada bajo una pauta que determine motivación para trabajar en USACH, comportamiento trabajos anteriores, potencial de desarrollo y condiciones personales para el cargo. Se evaluará la solicitud de referencias de profesionales que hayan trabajado con el candidato o candidata.
- iii. **Presentación pública:** Exposición de tema relativo a la especialidad concursada en el tiempo y temática que fije la unidad académica Esta clase se deberá dar ante el consejo departamental y será la instancia para que la unidad conozca a los candidatos.

**Artículo 4: De la Pauta de Evaluación Curricular de los candidatos:** Esta deberá incluir los siguientes aspectos:

- i. **Pertinencia:** Cumplimiento de las características del postulante al cargo del concurso y al área de especialidad en la que se contrata y su aporte al Plan de desarrollo del Depto. Académico.
- ii. **Relevancia e Impacto:** Nivel de Excelencia del Postulante y años de experiencia en actividades de Docencia, investigación y vinculación con el medio realizadas

- iii. Estos aspectos deben traducirse en ponderaciones o calificaciones con la finalidad de otorgar rigurosidad al proceso, la comisión que realiza el proceso podrá establecer ponderaciones de importancia relativa a cada aspecto a evaluar según ella lo consensue, según el perfil del cargo.

La pauta básica será la siguiente, pudiéndose incluir otro aspecto a evaluar según la comisión lo indique:

ASPECTO A EVALUAR	Importancia relativa (%)	PERTINENCIA al área de especialidad, calificación promedio	RELEVANCIA IMPACTO calificación promedio	Porcentaje Cumplimiento
Formación profesional y estudios de post grado	14			
Perfeccionamiento en otras áreas (Curso docentes, en la especialidad, etc)	2,5			
Obra realizada en Docencia Universitaria de pre grado	16,5			
Obra realizada en Docencia Universitaria de post grado	16,5			
Obra realizada en Investigación : Proyectos de Investigación	16,5			
Obra realizada en Investigación : Publicaciones , Patentes y presentaciones en Congresos	16,5			
Obra realizada en Vinculación con el medio : proyectos, cursos , etc	5			
Administración Académica	2,5			
Desempeño en el medio profesional	10			
				<b>Porcentaje de Cumplimiento Total (%CV)</b>

Nota: Los porcentajes asignados a importancia relativa podrá ser modificados con consenso de la Comisión. Este acuerdo deberá quedar por escrito en el acta respectiva.

- i. La pertinencia, relevancia e impacto serán calificadas en la siguiente escala: Alta = 5 pts., Buena =4 Media = 3 pts., Suficiente = 2 pts., Baja =1 y no se evidencia = 0 puntos.
- ii. Esta Evaluación podrá ser sujeta a una retroalimentación luego de la entrevista con el candidato y podrá ser cambiada en base a los antecedentes recogidas en dicha entrevista.
- iii. Para efectos de facilitar el trabajo de evaluación de los candidatos y de su posterior pre jerarquización, se le solicitara al candidato o candidata un *Currículo Vitae Normalizado* y de acorde a la Pauta de evaluación, por puntaje y criterio, utilizada en los procesos de jerarquización académica de la Facultad Tecnológica, la que será utilizada en su evaluación. En caso que se estime conveniente la comisión solicitará al candidato o candidata evidencias de lo informado en su Currículo.

**Artículo 5:** De la pauta de Evaluación de la entrevista:

Esta deberá incluir los siguientes aspectos:

- i. **Pertinencia:** Capacidad del postulante de manejar el área de especialidad en la que se contrata y su posible aporte al Plan de desarrollo del Depto. académico.
- ii. **Relevancia e Impacto:** Nivel de manejo de área de especialidad, ratificada por experiencia en actividades de Docencia, investigación y vinculación con el medio realizadas en desempeños previos
- iii. **Condiciones personales** del candidato que demuestre la capacidad para tomar decisiones, entablar relaciones con diferentes personas, capacidad de reconocer jerarquías, sus fortalezas y debilidades y de esta forma evaluar nuevas alternativas laborales y comprometerse con institución. Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo desarrollados en sus anteriores trabajos.
- iv. Estos aspectos deben traducirse en ponderaciones o calificaciones con la finalidad de otorgar rigurosidad al proceso, la comisión que realiza el proceso podrá establecer ponderaciones de importancia relativa a cada aspecto a evaluar según ella lo consensue. Este acuerdo deberá quedar por escrito en el acta respectiva

La pauta de la Entrevista será la siguiente

Factor	Ítem	Importancia Relativa	Calificación promedio	Porcentaje Cumplimiento Relativo
<b>Pertinencia</b>	Contextualiza sus respuestas al ámbito de la especialidad/carrera o unidad Académica	12%		
	Indica desempeño laboral en el área de especialidad	12%		
<b>Relevancia e impacto</b>	Manejo de su profesión y especialidad	10%		
	Manejo de actividades	10%		
<b>Condiciones personales</b>	Capacidad para comunicarse con los interlocutores	12%		
	Claridad en las respuestas	10%		
	Relaciones laborales en trabajos anteriores	10%		
	Disponibilidad para trabajar en la Facultad Tecnológica de la USACH	12%		
	Respuestas que permitan hacer una proyección de la especialidad/carrera o unidad académica	12%		
				<b>Porcentaje de Cumplimiento Total (% E)</b>

Escala de calificación: Alta = 5 pts., Buena =4 Media = 3 pts., Suficiente = 2 pts., Baja =1 y no se evidencia = 0 puntos.

**Artículo 6:** De la pauta de Evaluación de la presentación pública: Esta deberá incluir aspectos que indiquen el manejo de la presentación y su relación con los auditores: La comisión que realiza el proceso podrá establecer ponderaciones de importancia relativa a cada aspecto a evaluar según ella lo consensue. Este acuerdo deberá quedar por escrito en el acta respectiva.

La pauta de la Presentación Pública será la siguiente

Ítem	Importancia Relativa	Calificación promedio	Porcentaje Cumplimiento Relativo
1. Organización de la Presentación y propuesta	14%		
2. Utilización de recursos tecnológicos y/o materiales que facilitan la comprensión de la presentación	14%		
3. Presenta en forma coherente y ordenada las ideas de su presentación	15%		
4. Presenta una propuesta clara , acorde las necesidades de la unidad académica	15%		
5. Denota manejo del tema y creatividad en su propuesta.	14%		
6. Establece una relación cordial con la audiencia	14%		
7. Contesta las preguntas formuladas por la audiencia de manera clara y precisa.	14%		
			<b>Porcentaje de Cumplimiento Total (%PP)</b>

Escala de calificación: Alta = 5 pts., Buena =4 Media = 3 pts., Suficiente = 2 pts, Baja =1 y no se evidencia = 0 puntos.

**Artículo 7:** La evaluación final considerara las siguientes ponderaciones de las diferentes instancias evaluadas:

ASPECTO EVALUADO	PONDERACIÓN	Porcentaje de cumplimiento total
Evaluación Curricular en base a antecedentes	35 %	$\%CV \cdot 0.35$
Presentación Pública	30%	$\%E \cdot 0.30$
Entrevista Personal	35%	$\%PP \cdot 0.35$
<b>TOTAL</b>		<b>Puntaje Final</b>

De esta forma se calculará por cada candidata o candidato el porcentaje de cumplimiento Total, expresado en %.-

Se sugieren los siguientes Rangos de aceptación:

ESCALA	Rangos
Excelente	100-85
Muy Buena	84 -65
Buena	64-50
Regular	49-35
Mala	Menos a 35

Sera seleccionado aquel candidato, que desde la categoría Buena, Muy Buena y Excelente, presente la mejor puntuación en porcentaje de cumplimiento, y el concurso quedara desierto si todos los candidatos presentan puntuaciones en la categoría de Regular o Mala.

**Artículo 8:** Del Informe final de la Comisión de Facultad: una vez finalizado el proceso se emitirá un informe final de la Comisión el que se denominará "Acta de Concurso" y deberá ser firmada por todos sus miembros. Debe contener la siguiente información relacionada con los postulantes:

- i. Candidato seleccionado y otros en orden de prioridad, indicando puntajes parciales y totales obtenidos de todos los candidatos.
- ii. No considerados en la preselección, en orden alfabético, por diversas razones.
- iii. Otras observaciones, como la declaración del concurso desierto
- iv. Este informe deberá ser aprobado por el Consejo de Departamento, si en esta instancia existiera antecedentes justificados con evidencias para rechazar la propuesta del comité Evaluador, estos antecedentes serán devueltos a la comisión para su evaluación.
- v. El informe final deberá ser aprobado por el Consejo de la Facultad. En forma paralela la comisión Evaluadora realizará la Pre Jerarquización en base a los antecedentes adicionales presentados, se emitirá un acta con los puntajes obtenidos en este proceso, el que dictaminará la jerarquía académica que el candidato tendrá, la que también será aprobado en esta instancia .
- vi. Una vez aprobado por el Consejo de Facultad, el Presidente del mismo Consejo enviará la propuesta de decisión a la autoridad del gobierno central respectiva para que se continúe con el proceso de contratación de él o los académicos.
- vii. Por otra parte, el Vice Decano (a) de Docencia informará a todos los candidatos del resultado del proceso de selección, y al candidato seleccionado de la jerarquía alcanzada y, además, se le informará que una vez que ingrese, deberá presentar su Currículo Normalizado con todas las evidencias respectivas, para el proceso de jerarquización definitiva, en un plazo no superior a 10 días hábiles.
- viii. Las y los académicos contratados deberán realizar en las primeras cuatro semanas de ingreso a la institución, el programa de Inducción de la Facultad Tecnológica.

ANÓTESE Y COMUNIQUESE,

DR. JULIO GONZALEZ CANDIA, Decano Facultad Tecnológica

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.

Saluda a usted,



GUSTAVO ROBLES LABARCA  
SECRETARIO GENERAL

JGC/MZR/AAB/yevr

DISTRIBUCIÓN:

- 1 Decanato de la Facultad Tecnológica
- 1 Vicedecanato de Docencia
- 1 Secretaria de Facultad Tecnológica
- 2 Oficina de Partes
- 1 Archivo Central