

**BASES CONCURSO PÚBLICO  
CARGO ACADÉMICO 44 HORAS  
PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL CUERPO ACADÉMICO  
INSTITUTO DE NEUROCIENCIAS**

**1. GENERALIDADES:**

El presente documento comprende las bases especiales que regularán los llamados a concurso del plan de fortalecimiento del cuerpo académico de la Universidad de Valparaíso, consolidando los claustros académicos y asegurando la mejora continua en los procesos formativos.

Cualquier situación no prevista en las presentes bases, será resuelta por la Comisión de Selección.

Nota: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondrá utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar- en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombre y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

Los anexos de cada cargo a proveer forman parte íntegra de las presentes bases y corresponden a los siguientes cargos:

| Vacantes | Código    | Facultad | Escuela/Instituto          | Cargo       | Horas |
|----------|-----------|----------|----------------------------|-------------|-------|
| 2        | NEURO-001 | Ciencias | Instituto de Neurociencias | Académico/a | 44    |

**2. PERFIL DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES:**

Los docentes de la Universidad de Valparaíso en su quehacer deben evidenciar las siguientes competencias transversales, las que son consideradas en los distintos períodos e instrumentos de evaluación.

- **Iniciativa y proactividad:** Se refiere a la capacidad de identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones para dar respuesta a ellos.
- **Comunicación efectiva con estudiantes y equipo de trabajo docente, de investigación y administrativo:** Es la habilidad para comunicarse asertiva y efectivamente, ser transparente al momento de comunicarse de forma transversal con todos los funcionarios/as y estudiantes de la Institución.
- **Capacidad de trabajo en equipo:** Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.

- Capacidad para cumplir normas e instrucciones institucionales: Capacidad de actuar con estricto apego a normas y procedimientos en el cumplimiento de los compromisos y tareas de la Escuela o Instituto.
- Responsabilidad en el cumplimiento de las tareas planificadas, como las emergentes indicadas por la dirección de Escuela o Instituto: Disposición a actuar en pos de la consecución del cumplimiento de tareas, compromisos u obligaciones adquiridas por él mismo, asignadas por sus superiores y/o por las personas a su cargo.

### **3. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:**

En los procesos de selección de la Universidad de Valparaíso, y de acuerdo con la ley 21.015, las personas con discapacidad tienen derecho a ser seleccionados(as) con preferencia respecto de otros postulantes para el cargo que se trate, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones de mérito. Esto significa que, ante un mismo puntaje final, se seleccionará a la persona que haya adjuntado documentación que acredite, de acuerdo con la normativa vigente, su situación de discapacidad.

### **4. PERSONAS DEUDORAS DE PENSIONES DE ALIMENTOS**

En el marco de la entrada en vigencia de la ley 21.389, que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimento, se hace presente que el nombramiento o contratación del postulante seleccionado/a que se encuentre inscrito/a en dicho registro quedará condicionado a la autorización a la universidad para retener y pagar directamente al alimentario el monto de las futuras pensiones de alimentos, más un recargo de un diez por ciento, que será imputado a la deuda de alimentos hasta extinguirla íntegramente, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 36 de la ley N°14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, y que una vez extinguida la deuda, la universidad continuará obligada a retener directamente al alimentario, a su representante legal o la persona a cuyo cuidado esté, la suma o cuota periódica establecida como pensión alimenticia, y deberá ajustar la retención al monto necesario para el pago de ella.

### **5. NORMATIVA INTERNA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

La reglamentación interna de la Universidad de Valparaíso propende a que las actividades universitarias se desarrollen en un marco que garantice la protección de los derechos fundamentales de las personas, en un ambiente que favorezca la confianza, la cooperación, el respeto mutuo, la integración de la diversidad y el entendimiento racional y que, consecuentemente, se encuentre libre de toda forma de abuso o violencia ya sea física o psicológica. En ese contexto, por expreso mandato de la ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la reglamentación interna sobre la materia forma parte de la relación funcionaria que se genera a partir de la incorporación a la Universidad, en calidad de planta o contrata, estando obligado el/la ganador/a del concurso a tomar

conocimiento de ésta y obligarse a cumplirla. Para dichos efectos, el /la seleccionado/a deberá firmar la correspondiente declaración jurada respecto al conocimiento y aceptación de la reglamentación universitaria en este ámbito, la que se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://igualdadydiversidad.uv.cl/documentos>

## **6. INSERCIÓN A LA CARRERA ACADÉMICA:**

Los cargos de este programa tendrán una duración inicial de hasta 2 años. Transcurridos los 2 años precitados, y manteniéndose la evaluación favorable de la comisión, se podrá prorrogar por hasta 3 años adicionales, renovables anualmente.

Finalizado el proceso anteriormente descrito, el académico podrá insertarse definitivamente en el régimen regular de la Universidad de Valparaíso.

El programa considerará una comisión de evaluación de la inserción compuesta por el decano de la Facultad, el director de la respectiva Escuela o Instituto, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigación e Innovación, y un representante de la comisión evaluadora de la Facultad. Oficiará como ministro de fe de la comisión el respectivo secretario de facultad, sin derecho a voto. El análisis de la comisión será por los dos años iniciales del cargo y considerará un informe anual de actividades, producción científica y otros productos desarrollados. Todos ellos, de acuerdo con el plan de integración concordado con el académico al momento de la contratación.

## **7. CONDICIONES GENERALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**

Las condiciones generales ofrecidas corresponden a un cargo en condición de académico a contrata. La remuneración mensual se informará a quienes resulten seleccionados mediante una carta oferta.

## **8. DISPOSICIONES GENERALES DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL CUERPO ACADÉMICO:**

### **8.1. Cumplimiento jornada basal:**

Las disposiciones señaladas a continuación, serán consideradas para los primeros 2 años.

Los académicos de jornada completa, contratados en el marco de este plan, deberán dedicar un mínimo de **12 horas** de docencia directa al pregrado y/o postgrado. Esta carga de docencia directa podrá rebajarse a **9 horas** en el caso de contar con un proyecto de investigación vigente debidamente formalizado y en calidad de investigador principal o suscribir el compromiso de enviar anualmente 3 publicaciones indexadas.

Se dará la opción de rebajar a **6 horas** en el caso de contar con un proyecto de investigación vigente debidamente formalizado y en calidad de investigador principal y adicionalmente suscribir el compromiso de enviar anualmente 3 publicaciones indexadas.

La continuidad del académico estará condicionada al cumplimiento del compromiso suscrito por el mismo en relación a las publicaciones indexadas para acceder a la rebaja. Sin perjuicio de la aplicación de las normas generales, legales o reglamentarias aplicables a esta materia.

Por otra parte, los académicos contratados por esta vía no podrán ser designados en cargos orgánicos durante los primeros dos años.

### **8.2. Cumplimiento de grado académico:**

Los académicos contratados en el contexto del Plan de Fortalecimiento deberán cumplir con el grado académico de Doctor(a), sin perjuicio de los requisitos básicos adicionales establecidos en cada perfil de cargo.

### **8.3. Cumplimiento de productividad científica (publicaciones):**

Sin perjuicio de lo señalado en el punto 8.1 precedente, los académicos contratados en el contexto del Plan de Fortalecimiento deberán cumplir con la exigencia de al menos una publicación indexada cada año, en las siguientes condiciones:

|              |  |
|--------------|--|
| <b>Año 1</b> | Al menos una publicación indexada enviada.                       |
| <b>Año 2</b> | Aceptación de al menos una publicación correspondiente al año 1. |
|              | Al menos una publicación indexada enviada.                       |

El compromiso de productividad anteriormente señalado quedará establecido en el perfil de cada cargo.

Si al término del 2° año no se cumple el compromiso de productividad esperado, se verá condicionada su continuidad de acuerdo con lo dispuesto en el punto 6 de las presentes bases.

## **9. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:**

### **9.1. Requisitos Generales:**

Los requisitos generales de postulación son los establecidos para el ingreso a la Administración Pública, los cuales se detallan en el artículo 12 del Estatuto Administrativo (ley 18.834), sin perjuicio de la reglamentación interna que resulte aplicable sobre la materia, especialmente el Decreto Universitario 324, de 1991 y la Resolución Exenta 463, de 2019.

## **10. ANTECEDENTES REQUERIDOS PARA POSTULAR:**

Las presentes bases y respectivo formato de curriculum institucional estarán disponibles en el sitio web, a partir de la fecha indicada en anexos:

[http://www.uv.cl/sitios/concurso\\_cargo\\_uv](http://www.uv.cl/sitios/concurso_cargo_uv)

Las postulaciones se recibirán sólo a través del formulario de postulación, siempre que sean enviadas dentro del plazo establecido en el calendario (recepción de antecedentes). El enlace del formulario es el siguiente:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScm07bMKeGbzXObd8-OKwcjBN8C88AGyl7KA3Q2I-D6n8KQmg/viewform>

Se recibirán solo dudas o consultas en la casilla de correo electrónico [concursos@uv.cl](mailto:concursos@uv.cl). El asunto de mensaje de correo electrónico deberá señalar el código asociado al concurso.

### **10.1 Antecedentes obligatorios requeridos para postular:**

El formulario deberá contener los siguientes documentos:

1. Currículum resumido y declaraciones juradas, según formato disponible en página web. [www.uv.cl/sitios/concurso\\_cargo\\_uv](http://www.uv.cl/sitios/concurso_cargo_uv)
2. Currículum extendido formato propio.
3. Copia digital de la cédula nacional de identidad, documento de identificación de país de origen o pasaporte, en caso de postulantes extranjeros.
4. Copia digital del título profesional y/o grado académico (según corresponda) que acredite el cumplimiento de los requisitos básicos de carácter educacional. (no aplica certificado o constancia de título en trámite, certificados provisorios o concentración de notas).
5. Debe presentar 2 cartas de recomendación. Las cartas de recomendación podrán ser enviadas por el recomendador a la casilla de correos [concursos@uv.cl](mailto:concursos@uv.cl) dentro del período de recepción de antecedentes e indicando nombre del postulante y código del concurso o podrán adjuntarse en el formulario de postulación.
6. Propuesta escrita de un Plan de Integración a la Escuela o Instituto a 2 años, el cual deberá abordar los compromisos de productividad esperada, indicados en los anexos de cada cargo. la cual deberá tener una extensión máxima de 5 páginas.

Los postulantes que no presenten la documentación mencionada precedentemente no podrán acceder a la fase de evaluación.

## **10.2. Antecedentes que acrediten el cumplimiento de Requisitos Deseables:**

Cuando en las presentes bases se solicite acreditar un requisito deseable, el postulante deberá acompañar todos los documentos necesarios para ello. En caso de no acompañarlos, la Comisión podrá no asignar puntaje a dicho requisito.

## **11. COMISIÓN DE SELECCIÓN DEL CONCURSO:**

Existirá una Comisión de Selección del concurso compuesta por:

- El Decano de la Facultad, o quien lo(a) represente.
- El Director de la Escuela o Instituto, o quien lo(a) represente.
- 2 académicos de la Escuela o Instituto, con jerarquía de adjunto o titular.
  - Uno de los cuales debe ser seleccionado por sorteo, de acuerdo al D.U. 324, de 1991.
  - El otro, por acuerdo del Consejo de Escuela o Instituto, en atención a la especialidad o línea de desarrollo que se desea potenciar.
- El Vicerrector Académico, o a quien designe.
- El Director de Gestión y Desarrollo de Personas, o a quien designe.
- La Vicerrectora de Investigación e Innovación, o a quien designe en caso de concursos con requisito básico de grado de doctor.
- El Secretario de Facultad o el Jefe de Carrera en su reemplazo, que actuará como Ministro de Fe de la Comisión sin derecho a voto.

El quórum de funcionamiento de la Comisión de Selección será de al menos cuatro integrantes.

La Comisión de Selección deberá definir el mecanismo de desempate, al momento de constituirse en la primera sesión, con que se resolverán eventuales empates en etapas posteriores. Dicho mecanismo deberá constar en el acta.

La comisión deberá seleccionar del total de postulantes solamente a aquellos que cumplan con los requisitos estipulados en el llamado a Concurso. La comisión entregará una lista jerarquizada en cada etapa del proceso, según los parámetros de evaluación descritas en el siguiente punto.

La Comisión, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo y de los antecedentes tomados en consideración.

## 12. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN:

Los parámetros serán los siguientes:

### 12.1. Etapa Preliminar: Admisibilidad.

| Etapa:                           | Descripción:   |
|----------------------------------|--|
| Etapa Preliminar: Admisibilidad. | <p>Etapa que tiene por objetivo determinar la admisibilidad en la postulación de los candidatos.</p> <p>1. Antecedentes obligatorios requeridos para la postulación. (punto 9.1 de las bases).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los postulantes que no presenten todos los antecedentes obligatorios quedarán inadmisibles.</li> </ul> <p>2. Cumplimiento de los requisitos básicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los postulantes que no cumplan todos los requisitos básicos de postulación quedarán inadmisibles y no podrán pasar a la etapa de evaluación de requisitos deseables.</li> <li>- La comisión de selección podrá fundadamente, eximir a los postulantes del cumplimiento de requisito básico de título profesional (en caso de que así se hubiese solicitado) a aquellos postulantes que se encuentren en posesión solamente de un grado académico obtenido en el extranjero y el nivel de conocimientos del plan de estudios se estime equivalente.</li> </ul> <p>La comisión deberá dejar constancia en la respectiva acta de los candidatos inadmisibles en conformidad con lo expuesto anteriormente, señalando específicamente la omisión(es) que derivó en la inadmisibilidad del postulante.</p> <p>La comisión podrá declarar desierto el concurso cuando todos los postulantes sean inadmisibles.</p> |

## 12.2. Etapa I: Evaluación de los requisitos deseables.

Como consideración previa, y en aplicación de la política institucional sobre igualdad de género, en aquellas unidades académicas donde la presencia de académicas mujeres sea inferior al 40% de la dotación total de la unidad, las candidatas cuyas postulaciones sean declaradas admisibles, tendrán una bonificación de 0,3 puntos respecto de cada requisito deseable cumplido, lo cual aplicará en lo referido a las siguientes descripciones:

| Etapa:                                      | Descripción:   |
|---|--|
| Etapa I: Evaluación de requisitos deseables | <p>Etapa que tiene por objetivo evaluar el grado de cumplimiento de cada requisito deseable.</p> <p>Si el candidato no cumple el requisito deseable se calificará con puntaje 0.</p> <p>Si el candidato cumple el requisito deseable se calificará con puntaje 1.</p> <p>Si el requisito deseable es planteado con expresión de cantidad, ocupando la fórmula “al menos” o “mínimo” (tales como: años la experiencia, número de proyectos, número de publicaciones, etc.) la comisión podrá establecer grados de cumplimiento del requisito en una escala de 1 a 3, entre quienes lo cumplan. El grado de cumplimiento definido por la comisión deberá constar en el acta. En los requisitos deseables que no se plantee la expresión de cantidad, la Comisión podrá establecer fundadamente establecer grados de cumplimiento de 1 a 3.</p> <p>Los grados de cumplimiento deben ser establecidos por la Comisión previo a la evaluación de los requisitos deseables.</p> <p>La nota final de la etapa será la suma de la calificación de cada requisito deseable.</p> |

Posterior a la evaluación de requisitos deseables, los puntajes de los postulantes se ordenarán de mayor a menor.

Pasarán a la Etapa II del proceso de evaluación, el 60% de los candidatos con puntajes más altos. Dicho porcentaje podrá reducirse hasta un 30%, cuando la cantidad de postulantes en esta etapa sea igual o



mayor a 10. Dicho porcentaje podrá ampliarse hasta el 100% cuando la cantidad de postulantes en esta etapa sea igual o menor a 4 o en el caso que se establezca igualdad de puntaje entre los candidatos.

La comisión sólo podrá declarar desierto el concurso cuando todos los postulantes promedien calificación 0 en esta etapa.

### 12.3. Etapa II: Cátedra Pública.

| Etapa:                     | Descripción:   |
|----------------------------|--|
| Etapa II: Cátedra Pública. | <p>La cátedra, de carácter pública, consiste en una presentación breve del postulante sobre un tema definido por la comisión de selección relacionado con el área disciplinar del perfil</p> <p>Los postulantes que obtengan un puntaje igual o menor a 4,9 puntos no podrán acceder a la siguiente etapa.</p> |

| Calificación | Rango de Puntajes | Descripción:   |
|--------------|-------------------|--|
| Óptimo       | 8 a 10 puntos     | Demuestra dominio óptimo en tema asignado, de acuerdo con los parámetros de evaluación definidos por la comisión de selección.   |
| Adecuado     | 5 a 7,9 puntos    | Demuestra dominio adecuado en tema asignado, de acuerdo con los parámetros de evaluación definidos por la comisión de selección. |
| No Adecuado  | 1 a 4,9 puntos    | No demuestra dominio en tema asignado, de acuerdo con los parámetros de evaluación definidos por la comisión de selección.       |

Posterior a la evaluación, los postulantes se ordenarán de mayor a menor de acuerdo con el puntaje obtenido. Pasarán a la Etapa III del proceso de evaluación las personas que se ubiquen dentro del 60% de los más altos puntajes. Dicho porcentaje puede ser modificado por la Comisión de Selección en atención a la cantidad de concursantes.

### 12.4. Etapa III: Evaluación Psicolaboral.

| Etapa:                             | Descripción:   |
|------------------------------------|--|
| Etapa III: Evaluación Psicolaboral | La evaluación psicolaboral realizada por una consultora externa a la Universidad de Valparaíso se utiliza para detectar y medir competencias asociadas al perfil de selección. |

| Calificación  | Descripción:  |
|---|---|
| Recomendable  | Conclusión de informe recomendable.                   |
| Recomendable con observaciones  | Conclusión de informe recomendable con observaciones. |
| No recomendable   | Conclusión de informe no recomendable.                |
| Los postulantes que obtengan una calificación No recomendable no podrán acceder a la siguiente etapa del proceso. |   |

Pasarán a la Etapa IV del proceso de evaluación solo aquellas personas que obtengan una calificación recomendable o recomendable con observaciones.

### 12.5. Etapa IV: Entrevista Personal.

| Etapa:                        | Descripción:   |
|-------------------------------|--|
| Etapa IV: Entrevista Personal | La entrevista personal, de valoración global, será efectuada por la Comisión de Selección. Esta pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo con el perfil de selección. |

| Calificación | Rango de Puntajes | Descripción:   |
|--------------|-------------------|--|
| Óptimo       | 8 a 10 puntos     | Ajuste óptimo a situación de entrevista. Evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma sobresaliente de acuerdo, con el perfil requerido. |
| Adecuado     | 5 a 7,9 puntos    | Ajuste normal a situación de entrevista. Evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma adecuada, de acuerdo con el perfil requerido.      |
| No Adecuado  | 1 a 4,9 puntos    | Falta de ajuste a situación de entrevista. Evidencia habilidades, conocimientos y competencias de forma no adecuada, de acuerdo con el perfil requerido. |

Los puntajes de los postulantes en la Etapa IV serán ordenados de mayor a menor, resultando ganador del concurso quien obtenga el puntaje máximo en esta etapa, debiendo constar en el acta respectiva.

La comisión podrá declarar desierto el proceso por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje correspondiente a la calificación de adecuado u óptimo en la última etapa o, cuando habiendo postulantes con calificación adecuada, la comisión fundadamente exija la calificación óptima para resolver el concurso.

Los resultados de las evaluaciones de todos los postulantes serán conservados por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, como respaldo para eventuales consultas o revisiones, y podrán ser utilizados en futuros llamados de antecedentes.

## **12.6 Notificación y Contratación:**

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGBP) notificará vía correo electrónico al postulante ganador, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo del cargo dentro de un plazo de 5 días hábiles a través del mismo medio. Junto con la aceptación del cargo, el académico deberá manifestar conformidad con la versión final del plan de integración ajustado por la dirección de escuela y la Vicerrectoría Académica.

Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo señalado, o rechaza el ofrecimiento, la DGBP notificará al postulante que le siga en la tabla de puntajes de la Etapa IV, previa aprobación de la Comisión, quien deberá cumplir con aceptar o rechazar el cargo.

Una vez que se obtenga la aceptación precitada, la DGBP comunicará al candidato seleccionado la documentación que debe presentar para la asunción de funciones provisoria. La documentación y firma de la asunción deberá cumplirse dentro del plazo señalado por la DGBP en el correo de comunicación, el cual podrá extenderse a solicitud del postulante seleccionado por hasta 10 días hábiles adicionales. Si el postulante seleccionado no cumple el plazo señalado, la DGBP procederá a notificar al postulante que le siga en la tabla de puntajes, previa aprobación de la Comisión, quien deberá cumplir los mismos plazos. En esta instancia, es obligatorio presentar el título profesional, licenciatura y/o grado académico en formato original, así como también los demás documentos necesarios para la contratación comunicados en la notificación de la DGBP.

En el caso que el postulante seleccionado para ocupar el cargo sea extranjero, serán requisitos para ser nombrado en el cargo académico, que los antecedentes educacionales exigidos en el respectivo concurso estén debidamente legalizados o apostillados y contar con un permiso de residencia que le permita desarrollar actividades lícitas remuneradas en el país (temporal o definitiva), el que deberá encontrarse vigente a la fecha del inicio de funciones. Además, su contrata no podrá extenderse más allá del tiempo por el cual fue concedido el permiso o de su respectiva prórroga.

Para este efecto, el postulante seleccionado deberá acreditar estar en posesión de la residencia temporal o definitiva dentro del plazo de 20 días, plazo que podrá ser prorrogado por la comisión de selección cuando existan razones justificadas.

Aquellas personas extranjeras que postulen sin contar con el permiso de residencia que los habilite para desarrollar actividades lícitas remuneradas en Chile, y resulten seleccionados para ocupar el cargo, deberán solicitar la residencia temporal fuera del territorio nacional, en conformidad con la nueva normativa en materia de extranjería.

### **13. INICIO DE FUNCIONES.**

El postulante seleccionado iniciará funciones el día indicado en la resolución del Director de la DGDP que aprueba la asunción de funciones provisoria, siempre y cuando presente los documentos exigidos para la contratación y en los plazos señalados en el numeral anterior.

La DGDP remitirá la resolución que aprueba la asunción de funciones provisoria al Secretario de Facultad respectivo para que inicie el proceso de jerarquización.

El reconocimiento de un grado académico extranjero, para efectos remuneratorios, tendrá que estar debidamente apostillado y acreditado por la Secretaria General de la Universidad de Valparaíso.

### **14. APELACIÓN.**

La resolución de la Comisión de Selección es susceptible de ser apelada. Dicho recurso debe interponerse ante el Secretario de Facultad respectivo. Sólo podrán apelar los postulantes al concurso.

La apelación deberá interponerse por escrito y debidamente fundada, dentro del plazo de 5 días corridos a partir de la notificación del resultado del concurso.

El Consejo de Facultad deberá resolver la apelación en un plazo máximo de 15 días corridos de interpuesto el recurso. Para el cumplimiento de lo anterior, el Consejo deberá contar con la colaboración de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y de quien cumpla funciones de abogado asesor de esta última.

La resolución del Consejo de Facultad no será susceptible de recurso alguno.

### **15. MODIFICACIÓN.**

La Universidad de Valparaíso se reserva el derecho a modificar las presentes bases en cualquiera de sus partes. La modificación será informada y publicada en la página Web de la Universidad.

## ANEXO BASES DE CONCURSO ACADÉMICO CÓDIGO NEURO-001

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Nombre Cargo:                  | Académica o académico.  |
| Jornada:                       | 44 horas semanales.   |
| N° de Cargos                   | 2.  |
| Calidad contractual:           | Contrata.   |
| Adscripción:                   | Instituto de Neurociencias - Facultad de Ciencias.  |
| Línea de desarrollo del cargo: | Biología o neurociencia computacional, bioinformática, biofísica.   |
| Función Principal:             | Impartir docencia de pre y postgrado en todas aquellas materias que le encomiende la Universidad a través de las respectivas unidades académicas y realizar funciones en el ámbito de la gestión académica, investigación, vinculación con el medio, comité curricular y todas aquellas comisiones propias de la actividad académica.   |
| Funciones más representativas: | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar labores académicas y de investigación científica en el área de la Biología o neurociencia computacional, bioinformática, biofísica.</li> <li>• Realizar investigación científica básica o aplicada (I+D+I) de excelencia.</li> <li>• Desarrollar proyectos de investigación con financiamiento externo, FONDECYT, FONDEF, Núcleo o Instituto Milenio, u otros similares.</li> <li>• Publicar artículos científicos de excelencia, manteniendo el estándar de productividad sugerido por CNA para claustro de programa de doctorado en el comité de área de Ciencias Biológicas.</li> <li>• Desarrollar docencia afín a su área de conocimiento tanto en pre como postgrado en los distintos programas de la Universidad de Valparaíso.</li> <li>• Guía de tesis de pre y posgrado.</li> <li>• Contribuir al desarrollo científico del más alto nivel en la Universidad de Valparaíso, Instituto de Neurociencia, Centro Interdisciplinario de Neurociencia de Valparaíso (CINV).</li> </ul> |
| Requisitos Básicos:            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título profesional o Grado de Licenciado/a en cualquier área del conocimiento.</li> <li>• Grado Académico de Doctor/a en cualquier área de las ciencias naturales (Física, Química, Biología, Neurociencia, Biofísica, Fisiología, Biología Computacional, Bioinformática, Biología Molecular, Genética, Biología Celular u otras disciplinas afines*).</li> </ul>   |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
|                                    | <p>*Otros doctorados en el área de la Biología, de la Matemática o Ingeniería Informática cuyas líneas principales de investigación sea en biología o neurociencia computacional, bioinformática, biofísica o áreas afines.</p>   |
| Requisitos Deseables:              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acreditar experiencia en investigación en Biología o neurociencia computacional, bioinformática, biofísica, o áreas afines.</li> <li>• Haber desarrollado una línea de investigación independiente en el área de la Biofísica, Biología, Neurociencia Computacional o Bioinformática o áreas afines y de reconocida excelencia nacional e internacional.</li> <li>• Demostrar productividad mediante la publicación de artículos como autor correspondiente o primer autor, siendo evaluada la calidad, el impacto y relevancia de las publicaciones.</li> <li>• Acreditar experiencia en docencia universitaria de al menos 3 años.</li> </ul>  |
| Compromisos de Productividad anual | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar docencia afín al área de conocimiento, tanto de pre como postgrado en los distintos programas de la Universidad de Valparaíso.</li> <li>• Adjudicar al menos 1 proyecto de investigación con financiamiento externo, tipo FONDECYT, FONDEF, ANILLOS, Núcleo o Instituto Milenio, u otros similares.</li> </ul> <p>En cuanto a las publicaciones, se deberá considerar a lo menos una publicación indexada para cada año según el siguiente detalle:</p> <p>Año 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar al menos una publicación indexada.</li> </ul> <p>Año 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación de al menos una publicación indexada correspondiente al año 1.</li> <li>• Presentar al menos una publicación indexada.</li> </ul> |
| Calendario del concurso            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Convocatoria:</u><br/>13 de agosto de 2023</li> <li>• <u>Publicación de Bases en Página Web:</u><br/>18 de agosto de 2023</li> <li>• <u>Recepción de antecedentes:</u><br/>18 de agosto al 28 de septiembre de 2023</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>Admisibilidad:</u><br/>12 al 26 de octubre de 2023</li> <li>● <u>Cátedra Pública:</u><br/>19 de octubre al 10 de noviembre de 2023</li> <li>● <u>Entrevista Psicológica:</u><br/>20 de octubre al 17 de noviembre de 2023</li> <li>● <u>Entrevista Personal:</u><br/>30 de octubre al 30 de noviembre de 2023</li> <li>● <u>Notificación al postulante seleccionado:</u><br/>6 de noviembre al 7 de diciembre de 2023</li> <li>● <u>Fecha esperada de inicio de función:</u><br/>1 de marzo de 2024</li> </ul> |
|--|--|