



APRUEBA PAUTAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, PARA PROVEER CARGO A CONTRATA QUE INDICA

SANTIAGO, - 5 JUN 2019

RESOLUCIÓN SOP N° 1056 /

MINISTERIO DE HACIENDA  
OFICINA DE PARTES  
RECIBIDO

CONTRALORIA GENERAL  
TOMA DE RAZON - 5 JUN 2019  
RECEPCION TRAMITADO  
SUBSECRETARIA OO. PP.  
OFICINA DE PARTES

DEPART. JURIDICO		
DEP. T.R. Y REGISTRO		
DEPART. CONTABIL.		
SUB. DEP. C. CENTRAL		
SUB. DEP. E. CUENTAS		
SUB. DEP. C.P. Y BIENES NAC.		
DEPART. AUDITORIA		
DEPART. V.O.P., U y T.		
SUB DEP. MUNICIP.		

REFRENDACION

REF. POR \$ \_\_\_\_\_

IMPUTAC. \_\_\_\_\_

ANOT. POR \$ \_\_\_\_\_

IMPUTAC. \_\_\_\_\_

DEDUC. DTO. \_\_\_\_\_

VISTOS

: Las necesidades del Servicio; El DLF N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; El DFL N° 135/1991, que Fija Planta y Requisitos Generales y Específicos de Ingreso y Promoción del Personal de la Subsecretaría de Obras Públicas, modificado por el DFL N° 270/2009, ambos del Ministerio de Obras Públicas; las atribuciones que me confiere el DFL MOP N° 850/97, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840, de 1964 y el DFL MOP N° 206, de 1960; la Resolución afecta N° 1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil; la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, y

CONSIDERANDO :

Que, se ha estimado necesario proveer un (1) cargo de **Encargado/a de Gestión Ambiental y Territorial**, en calidad jurídica Contrata, Estamento Profesional, Grado 10 EUS, con residencia en la ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota, mediante un proceso de Reclutamiento y Selección con la finalidad de designar a la persona más adecuada para el cargo, conforme al cumplimiento de los requisitos legales para el desempeño del mismo, y en base a la valoración y acreditación del mérito y la idoneidad e igualdad de oportunidades, utilizando para ello herramientas técnicas, objetivas y transparentes.

Que, la convocatoria se ajusta a las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, conforme a lo indicado en la Resolución afecta N°1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Que, la autoridad ha dispuesto la necesidad de proveer el cargo funcional de **Encargado/a de Gestión Ambiental y Territorial**, disponiendo presupuesto del año 2019, mediante Certificado de Disponibilidad Presupuestaria CDP SOP N° 6 de fecha 18/04/2019, visado por la Subdivisión de Planificación y Gestión Financiera.

Que, el referido cargo, integrará la organización interna de carácter funcional y no constituye la ejecución de funciones de carácter directivas, a menos que una norma legal así lo autorice, y previa dictación del respectivo acto administrativo que así lo disponga.

Que, es necesario constituir una Comisión de Selección responsable de la evaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección.

PROCESO N° 13020711.

RPA/MER/BIY MAG

M. ARENA ELGUETA RODRÍGUEZ  
Jefa Subdivisión Gestión de Personas  
Subsecretaría de Obras Públicas  
Ministerio de Obras Públicas

## RESUELVO (exento):

1. **LLÁMASE A PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**, para proveer el cargo de carácter funcional de **Encargado/a de Gestión Ambiental y Territorial**, en calidad jurídica Contrata, Estamento Profesional, Grado 10 EUS, con desempeño en la Seremi de Obras Públicas, Región de Arica y Parinacota, ciudad de Arica.
2. **APRUÉBANSE**, las siguientes pautas del proceso de reclutamiento y selección, convocado para proveer el cargo de carácter funcional de **Encargado/a de Gestión Ambiental y Territorial**, en calidad jurídica Contrata, Estamento Profesional, Grado 10 EUS, con desempeño en la Seremi de Obras Públicas, Región de Arica y Parinacota, ciudad de Arica, las que se transcriben a continuación:

### Empleo: ENCARGADO/A DE GESTIÓN AMBIENTAL Y TERRITORIAL

**Ministerio**

Ministerio de Obras Públicas

**Institución/Entidad**

Subsecretaría de Obras Públicas (SOP)

**Cargo****Encargado/a de Gestión Ambiental y Territorial****Nº de Vacantes**

1 (una)

**Área de trabajo**

Para cumplir la misión institucional

**Región**

Arica y Parinacota

**Ciudad**

Arica

**Tipo de Vacante**

Contrata

**Renta Bruta**

1.858.496

**Condiciones:**

La Subsecretaría de Obras Públicas utiliza un lenguaje no discriminatorio ni marca diferencias entre hombres y mujeres, reconociendo las diversas identidades de género existentes en la población y entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo, comprometiéndonos como Servicio con la igualdad de derechos y la equidad de género.

Conforme a lo anterior, podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género aporta a un trato digno, respetuoso y valorativo de la sociedad, reconociendo a su vez que ésta se compone tanto por mujeres como por hombres.

Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría 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 mujeres y hombres, en su diversidad de género.

**Contrata, Estamento Profesional, Grado 10 Escala Única de Sueldos.**

Se debe tener en cuenta que todo empleo provisto en la calidad jurídica contrata tiene como duración máxima hasta el 31 de diciembre del año que corresponda, o mientras sean necesarios sus servicios, salvo que exista una propuesta de prórroga.

**Renta Bruta Mensual Promedio Estimada primer año:**Renta bruta promedio mensual aproximada: **\$2.317.574**Renta bruta aproximada, meses sin bono de modernización bruta: **\$1.858.496.**Renta bruta aproximada con bonos de modernización trimestrales bruta: **\$3.235.730,** correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

*Transcurrido el primer año de trabajo en la institución, se pagará proporcional el bono por desempeño colectivo. Los montos de renta declarados en las presentes pautas, consideran asignación de zona extrema.*

**Objetivo del Cargo:**

Coordinar y asegurar la incorporación de las variables Ambientales, Territoriales, de Participación Ciudadana (ATP) e Indígenas, de acuerdo a las normas existentes y la política vigente en la gestión ministerial regional.

**Descripción del Cargo:**

El cargo para el que se realiza este proceso de Reclutamiento y Selección cuenta con las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de la normativa y procedimientos ministeriales.
- Planificar las actividades del a su cargo según lineamientos ministeriales y objetivos de la unidad a su cargo.
- Apoyar en términos técnicos a clientes internos y externos en materias propias de su especialidad.
- Lidera la Gestión que realizan los colaboradores de su dependencia.

**El Cargo a proveer se desempeña bajo las siguientes condiciones:**

Lugar de desempeño:	Seremi de Obras Públicas, ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota
Horario de Trabajo:	Jornada ordinaria de 44 horas semanales.
Jefatura directa del cargo:	Jefe Unidad Técnica, de la SEREMI de OOPP Arica y Parinacota

**Perfil del Cargo:**

Los siguientes elementos componen el Perfil del Cargo y servirán para evaluar a los/las postulantes:

**Formación Educacional**

**Estudios Académicos deseables:** Geógrafo, Ingeniero Civil Ambiental, Ingeniero Ambiental, Ingeniero en Recursos Naturales, Ingeniero Civil en Geografía, entre otras carreras afines. Se entenderá como carreras afines, cuyos títulos de Ingenierías se relacionen con Ambiente y/o Recursos.

**Requisitos Educativos:**

Debe poseer título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración; o Título profesional de una carrera de a lo menos 8 o 9 semestres. (Acorde con el DFL MOP N° 270/2009 que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Subsecretaría de Obras Públicas establecidos en el DFL MOP N° 135/1991).

**Experiencia sector público / sector privado:**

Para profesionales de carreras de a lo menos 10 semestres de duración se solicitará una experiencia profesional mínima de 1 año; y para profesionales de carreras de 8 ó 9 semestres de duración, se solicitará una experiencia profesional mínima de 2 años. (Acorde con el DFL MOP N° 270/2009 que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Subsecretaría de Obras Públicas establecidos en el DFL MOP N° 135/1991).

**Competencias:****Competencias Transversales:****ORIENTACION AL CLIENTE:**

- Conoce cabalmente las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos de la Institución.
- Establece estándares para los procesos de que es responsable, adecuándolos a los criterios de calidad de los clientes.
- Motiva al personal a su cargo en la valoración del cliente y sus necesidades, comprometiéndolos en su satisfacción.
- Promueve acciones que permitan anticiparse a los requerimientos de los clientes.

**ORIENTACION A LA EFICIENCIA:**

- Declara la importancia de los objetivos de gestión establecidos por el Gobierno y promueve su cumplimiento dentro de la Institución.
- Respalda nuevos proyectos destinados a incrementar la eficiencia de la Institución.
- Estimula a los funcionarios a hacer un uso cuidadoso y racional de los recursos.

- Crea condiciones que le permitan tomar decisiones con rapidez, cautelando los intereses de la Institución.

#### **TRABAJO EN EQUIPO:**

- Pone sus conocimientos e influencia a disposición del equipo.
- Expresa satisfacción por los logros obtenidos por el equipo a su cargo
- Colabora y comparte recursos con sus pares y con otras áreas de la organización.
- Realiza declaraciones que estimulan el espíritu de equipo de su organización.

#### **Competencias Específicas Conductuales:**

##### **LIDERAZGO:**

- Presenta conductas que generan condiciones de reconocimiento por parte de los otros integrantes del equipo de trabajo.
- Integra el equipo de trabajo en la gestión de la unidad, departamento y/o dependencia a la que pertenecen.
- Promueve de manera constante la participación de los miembros del equipo de trabajo, motivándolos para el logro de los objetivos y metas del Servicio.
- Genera las condiciones de confianza necesarias dentro del equipo para desarrollar las tareas y/o proyectos, logrando un buen ambiente de trabajo.
- Retroalimenta esporádicamente a sus colaboradores en su desempeño.

##### **TOMA DE DECISIONES:**

- Determina la sistematización de la información recabada de distintas fuentes para su posterior procesamiento y análisis.
- Integra en el análisis las variables en pro de un resultado satisfactorio.
- Prioriza los costos y beneficios de la decisión a corto y mediano plazo.

##### **PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:**

- Logra delegar tareas priorizando las acciones del equipo de trabajo para el logro de los objetivos y metas consideradas en la planificación.
- Planifica las tareas propias y del equipo de trabajo elaborando planes de acción a mediano y largo plazo, permitiendo la reorganización y anticipación de manera eficaz en función de posibles imprevistos.
- Promueve, dentro de los(as) integrantes del equipo de trabajo, la priorización de las tareas y el cumplimiento de metas, fortaleciendo un clima que facilite la organización eficiente y la prevención de posibles dificultades.
- Realiza seguimiento sistemático al avance de lo planificado, sugiriendo mejoras.

##### **PERSPECTIVA GLOBAL:**

- Propone líneas de análisis, respecto del quehacer de la institución, que aseguren una permanente inclusión de los avances técnicos, operativos y de gestión, que se pueden vincular a los proyectos emergentes del área.
- Coordina las acciones de los proyectos del área, de manera que son adecuadamente consideradas las expectativas, necesidades y exigencias formales de otras dependencias del Ministerio.
- Comprende el quehacer general de cada Servicio, informándose del impacto interno y externo.
- Mantiene equipos de trabajo multidisciplinarios con participación de personas de diversas organizaciones a fin de garantizar la cooperación al logro de objetivos institucionales.

#### **Competencias Específicas Funcionales:**

##### **DESARROLLO DE PERSONAS:**

- Apoya constantemente al equipo de trabajo y a quienes le rodean para que mejoren continuamente.
- Retroalimenta y comparte sus conocimientos, contribuyendo al logro de los objetivos del Servicio y al crecimiento de los equipos de trabajo que integra.
- Mantiene un clima laboral, en su entorno inmediato, propicio para favorecer el intercambio de información y el continuo aprendizaje.

##### **SUPERVISIÓN Y CONTROL:**

- Establece mecanismos de control con pautas de acción a mediano y largo plazo.
- Entrega la retroalimentación necesaria de los resultados obtenidos de la supervisión y control a los integrantes de su equipo y superiores, con el fin de lograr una mejora continua en las tareas y/o proyectos.
- Integra equipos multidisciplinarios para garantizar un control más exhaustivo de la información que necesita
- Aplica mecanismos de supervisión de manera sistemática.

**Conocimientos específicos requeridos:**

- Ambientales (SEIA – SMA y sus procedimientos y reglamentaciones). (Nivel Avanzado)
- Territoriales (Conocer y manejar normativas de Instrumentos de Planificación Territorial (IPT's ). (Nivel Medio)
- Participativos (Manejar Manuales de Participación Ciudadana del MOP, publicado en [www.mop.cl](http://www.mop.cl) ). (Nivel Medio)
- Indígenas (Manejar las disposiciones que establece el Convenio 169 de la OIT en cuanto a la "Consulta Indígena). (Nivel Medio).
- Patrimoniales (Consejo Monumentos Nacionales y sus procedimientos y reglamentos)

**Requisitos Generales:**

Los(as) postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del D.F.L. N° 29/2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- 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 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.

Además, los(as) postulantes no deberán estar afectos(as) a las inhabilidades e incompatibilidades, contenida 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, esto es:

- a. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros/as, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la Subsecretaría de Obras Públicas.
- b. Tener litigios pendientes con la Subsecretaría de Obras Públicas, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos(as), adoptados(as) 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 la Subsecretaría de Obras Públicas.
- 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(as) funcionarios(as) directivos(as) de la Subsecretaría de Obras Públicas hasta el nivel de Jefatura de Departamento o su equivalente, inclusive.
- e. Hallarse condenado (a) por crimen o simple delito.
- f. Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro de la Subsecretaría de Obras Públicas, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

**Requisitos Específicos:**

Para ejercer el cargo es necesario contar con los requisitos legales definidos en DFL MOP N° 270/2009 que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Subsecretaría de Obras Públicas establecidos en el DFL MOP N° 135/1991, ambos del Ministerio de Obras Públicas.

**Publicación:**

La Subsecretaría publicará sus pautas de selección a través del Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y convocatorias de los Procesos de Reclutamiento y Selección para la provisión de cargos a Contrata, sin perjuicio que esta publicación pueda hacerse extensiva a otros medios de difusión, tales como [www.mop.cl](http://www.mop.cl) e Intranet Ministerial.

En la opción "Selección de archivos requeridos para el Empleo" el/la postulante deberá presentar cada uno de los documentos requeridos para postular. Si los/las postulantes no adjuntan los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria. En el caso que el/la postulante, suba un documento que no

concuenda con lo requerido, éste considerará como no presentado.

### **Criterios de Selección:**

El Proceso de Reclutamiento y Selección será desarrollado por una Comisión de Selección, conformada por:

- Katia Correa Maldonado – Jefa Unidad Técnica
- Elizabeth Menares Torres – Jefa Unidad Administrativa
- Carlos Díaz Guerra – Encargado Prevención de Riesgos

Además integrará la Comisión de Selección, con derecho a voz, el Delegado de la Asociación de Funcionarios/as de la Subsecretaría de Obras Públicas (ANFUSOP), Sr. Iván Pasten Muñoz.

La evaluación de aptitudes para el cargo se llevará a cabo en etapas sucesivas y excluyentes entre sí. La exclusión será determinada a través de los puntajes mínimos definidos para cada etapa.

### **Evaluación Curricular:**

Esta evaluación medirá la formación educacional, sus capacitaciones y **experiencia laboral profesional**. Para la experiencia laboral se calculará por el tiempo acreditado hasta el último día hábil de recepción de antecedentes y en base a la fecha de la obtención del título profesional.

Los años de experiencia se expresarán en números enteros sin decimales. Para ello, en caso que, como resultado del cálculo de los años, se obtenga un número con decimal, éste no se considerará. Los años de experiencia total se expresarán en años completos sin meses ni días.

### **Evaluación Técnica:**

Todos los/las postulantes cuya "evaluación curricular" hayan alcanzado el puntaje mínimo, deberán presentarse a una "evaluación técnica" que buscará identificar el nivel de conocimientos específicos y competencias requeridas para el cargo. Esta etapa será aprobada por quienes obtengan el puntaje mínimo declarado en la pauta de evaluación.

La prueba técnica se aplicará en las dependencias de la Seremi de Obras Públicas de la Región de Arica y Parinacota, ubicada en Arturo Prat N° 305 – 2° piso. Los horarios y detalles específicos se comunicarán a cada postulante, a través del correo electrónico publicado en el portal empleos públicos o por vía telefónica.

Será responsabilidad del postulante los gastos por conceptos de traslado, en el caso que se encuentre en otra región, para asistir a cualquiera de las etapas del proceso de selección.

### **Entrevista de valoración global:**

La comisión de selección realiza una entrevista a los/las postulantes que hayan superado las etapas anteriores y chequea referencias, con el objeto de identificar las habilidades, conocimientos y competencias de los/las candidatos/as de acuerdo al perfil de cargo.

Esta entrevista es semi-estructurada, por lo que se aplica **una pauta guía de preguntas**, previamente desarrollada por la Comisión de Selección y/o la Autoridad Regional.

Con la pauta se evalúa a los/las candidatos/as y se elabora un ranking con los resultados obtenidos, definiendo la existencia de candidatos/as idóneos de acuerdo a la evaluación total del proceso, pasando a la siguiente etapa los tres o máximo cinco mejores puntajes.

### **Evaluación Psicolaboral:**

Esta evaluación se materializa a través de una entrevista con un/a profesional de la psicología para medir las aptitudes específicas para el desempeño de la función, determinando cual es el grado de adecuación psicolaboral para el ejercicio del cargo.

Dentro de las etapas de evaluación existen criterios que excluyen al postulante de este proceso de reclutamiento y selección. Los cuales están debidamente establecidos en la pauta de evaluación.

Las evaluaciones se realizarán en las dependencias de la Seremi de Obras Públicas, en el lugar, horario y detalles específicos se notificarán a cada postulante, a través del portal empleos públicos o correo electrónico.

**PAUTA DE EVALUACIÓN: PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN  
UGAT REGION DE ARICA Y PARINACOTA.**

ETAPA PORCENTAJE	FACTOR	DESCRIPCIÓN FACTOR	CRITERIOS ESPERADOS DEL FACTOR	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN POR ETAPAS
I. Evaluación Curricular  30%	Título y Cursos de formación educacional y de capacitación	Título Profesional	Posee título profesional conforme a lo requerido en la sección "Estudios Académicos deseables".	10	30	15
			Posee otro título profesional afín al cargo.	5		
			No posee título profesional o posee otro título profesional de otras carreras no afín.	No continúa en el proceso		
		Áreas y niveles de especialización afines al cargo	Posee 4 o más cursos de capacitación conforme a lo requerido en la sección "Conocimientos específicos requeridos" y presenta certificado de post título o post grado.	10		
			Posee 3 cursos de capacitación conforme a lo requerido en la sección "Conocimientos específicos requeridos".	8		
			Posee 1 o 2 cursos de capacitación conforme a lo requerido en la sección "Conocimientos específicos requeridos".	5		
	Experiencia Laboral	Experiencia laboral profesional requerida	Posee experiencia profesional de 4 años o más, tanto para títulos profesionales de una carrera 10 semestres o títulos profesionales de carreras de 8 o 9 semestres.	10		
			Posee título profesional de una carrera de 10 semestres y experiencia profesional entre 3 años y 1 año.	5		
			Posee título profesional de una carrera de 8 o 9 semestres y experiencia profesional de 3 y 2 años.	5		
			Posee título profesional de una carrera de 10 semestres y experiencia profesional de menos de 1 año; o título profesional de una carrera de 8 o 9 semestres y experiencia profesional de menos de 2 años.	No continúa en el proceso		
II.- Evaluación Técnica  20%	Evaluación de Conocimientos Específicos para el desempeño del cargo	Aplicación Prueba Técnica, escala 1 a 7	Obtiene nota entre 6.0 y 7.0	20	20	10
			Obtiene nota entre 5.0 y 5.9	10		
			Obtiene nota de 4.9 o menor.	No continúa en el proceso		
III.- Entrevista de valoración global  20%	Entrevista Personal	Aplicación de nota escala 1 a 7	Obtiene nota entre 6.0 y 7.0	20	20	10
			Obtiene nota entre 5.0 y 5.9	10		
			Obtiene nota de 4.9 o menor.	No continúa en el proceso		
IV.- Evaluación Picolaboral  30%	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Adecuación Picolaboral para el Cargo	Evaluación Picolaboral lo define como candidato (a) recomendable.	30	30	15
			Evaluación Picolaboral lo define como candidato (a) recomendable con observaciones.	15		
			Evaluación Picolaboral lo define como candidato (a) no recomendable.	No continúa en el proceso		

**Documentos requeridos para postular:**

- a) Copia Cédula de Identidad
- b) Copia de certificado que acredite nivel educacional requerido por Ley.
- c) Copia de certificados que acrediten capacitación.
- d) Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral. Esto deberá comprobarse con antecedentes fidedignos, como certificados de institutos de previsión en que el interesado haya efectuado imposiciones, en conjunto con los respectivos certificados de las instituciones o empresas empleadoras en que conste la efectividad del desempeño de laboral.
- e) Certificado Situación Militar al día (en el caso que aplique).
- f) Declaración Jurada cumple requisitos ingreso (art. 12 let. c) e) y f) del Estatuto Administrativo y art. 54 DFL 1/19653, de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia).
- g) Declaración jurada que acredita no estar afecto a inhabilidades (art. 54, DFL N°1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia).
- h) Currículo Vitae en Formato Libre (propio).

**Calendarización del Proceso:**

Fase	Fechas
<b>Postulación</b>	
Difusión y Plazo de Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	<b>05/06/2019 – 12/06/2019</b>
<b>Selección</b>	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	13/06/2019 – 04/07/2019
<b>Finalización:</b>	
Fecha Finalización del Proceso	11/07/2019

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las 10:00 horas del día **12/06/2019**.

**Correo de Contacto:**

[sop.concursopersonal@mop.gov.cl](mailto:sop.concursopersonal@mop.gov.cl)

**Condiciones Generales:****Recepción Portal Empleos Públicos**

No se recibirán postulaciones mediante otra vía que no sea el Portal de Empleos Públicos. (Ni por correo electrónico, tampoco por Oficina de Partes, etc.)

Los/las postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.

Los/las postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso. No serán considerados los documentos que vengan en formatos editables (Word o similares), como tampoco aquellos en los que no se identifique un responsable de la certificación o que no cuenten con firmas o timbres que den cuenta de su veracidad.

Los/las 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 su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso de reclutamiento y selección.

La autoridad competente podrá modificar los plazos contenidos en la Calendarización del Proceso, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Los eventuales cambios deberán ser informados en la página web [www.mop.cl](http://www.mop.cl) y/o al correo electrónico informado por los postulantes.

**Resolución final y Cierre del Proceso**

El proceso se entenderá concluido desde el día hábil siguiente a la fecha de la última entrevista Psicolaboral. La definición de la persona seleccionada se resolverá a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a su conclusión, estableciéndose como fecha tentativa el **11/07/2019**.



Como resultado del proceso, la Comisión de Selección propondrá un listado de elegibles con los más altos puntajes finales de idoneidad del proceso, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco (5) candidatos/as, por cada vacante a proveer. Esta propuesta se comunicará, mediante oficio dirigido a la Jefa de la División de Gestión y Desarrollo de Personas y Sr. Subsecretario de Obras Públicas, para decisión final.

En el caso de existir empates en los puntajes finales, los criterios para resolver los mismos serán: en primer lugar el puntaje ponderado obtenido en el factor Evaluación Técnica, Luego Evaluación Psicolaboral y en tercera instancia de acuerdo al factor de Evaluación Curricular. De persistir el empate, excepcionalmente, se presentaran tantos candidatos/as como empates hayan.

Las Autoridades de la Subsecretaría de Obras Públicas, en ejercicio de sus facultades, estudiarán y determinarán respecto a la propuesta, quién será el /la postulante seleccionado/a, para ocupar el respectivo cargo vacante, **sin perjuicio de la posibilidad de declarar desierto el proceso.**

Una vez seleccionado/a el/la candidato/a, la Jefa de la Subdivisión de Gestión de Personas le notificará el resultado del proceso, mediante oficio. Una vez realizada la notificación el/la postulante seleccionado/a, tendrá un plazo de 5 días hábiles, para aceptar el cargo, mediante carta formal dirigida a la Jefa de la Subdivisión de Gestión de Personas o su Subrogante.

En el caso que el/la candidata/a seleccionado desista del nombramiento, por cualquiera causa, se seleccionará al segundo candidato/a con mejor puntaje; y en caso que éste desista, se seleccionará al tercer candidato/a con mejor puntaje.

#### **Entrega de Resultados:**

La Encargada del Proceso, a través de la plataforma "Portal Empleos Públicos", comunicará a los postulantes, los resultados parciales y final según corresponda.

Los (as) postulantes que fundadamente observen reparos al proceso de reclutamiento y selección, podrán hacer sus consultas y reclamos a la Encargada del Proceso, dentro de un plazo no superior a 3 (tres) días hábiles después de finalizado el mismo. No obstante lo anterior, tendrán también derecho a hacer uso de lo dispuesto en el Artículo 160° del DFL 29 que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834 Estatuto Administrativo.

Las condiciones y contenidos especificados en esta publicación son determinados por el servicio público convocante. Asimismo, el desarrollo del proceso de reclutamiento y selección es de su exclusiva responsabilidad.

3. **PUBLÍQUESE**, las presentes Pautas en el Portal de Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) en el sitio web MOP [www.mop.cl](http://www.mop.cl) e Intranet Ministerial.
4. **DESÍGNESE**, como integrantes de la comisión de selección, del Proceso de Reclutamiento y Selección señalado precedentemente, a las/los funcionaria/os que se individualizan:
  - Katia Correa Maldonado – Jefa Unidad Técnica
  - Elizabeth Menares Torres – Jefa Unidad Administrativa
  - Carlos Díaz Guerra – Encargado Prevención de Riesgos
  - Iván Pasten Muñoz - Delegado de la Asociación de Funcionarios/as de la Subsecretaría de Obras Públicas (ANFUSOP), sólo con derecho a voz.
5. **COMUNÍQUESE**, la presente resolución al Seremi de Obras Públicas Región de Arica y Parinacota; a la División de Desarrollo y Gestión de Personas, a la Subdivisión de Planificación y Gestión Financiera, a la Subdivisión de Gestión de Personas, a la Encargada del Procedimiento de Reclutamiento y Selección (Nivel Central SOP); a la Unidad Jurídica SOP, a la Asociación Nacional de Funcionarios de la Subsecretaría de Obras Públicas (ANFUSOP); y demás oficinas que corresponda.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

SUBSECRETARIO DE OBRAS PÚBLICAS  
LUCAS PALACIOS-COVARRUBIAS  
Subsecretario de Obras Públicas