

LA DIRECCIÓN NACIONAL DE VIALIDAD

**Convoca a Proceso de Reclutamiento y Selección
para proveer el cargo de**

**OPERADOR/A DE MAQUINARIA PESADA
CAMION ALJIBE
REGIONES DE O'HIGGINS – ATACAMA
Código: 13 – 1715**

I.- MEDIDAS ESPECIALES POR ESTADO DE EXCEPCIÓN DE CATÁSTROFE POR COVID – 19

Como Dirección de Vialidad, estamos comprometidos con brindar un servicio de calidad que permita la continuidad organizacional a nuestra Institución, y seguir en busca de las personas más idóneas para las vacantes disponibles en nuestro Servicio, como también, brindar oportunidades de trabajo a quienes tengan interés en pertenecer a nuestra Organización. Sin perjuicio de lo anterior y, *dado el contexto de crisis sanitaria actual*, es que otro de nuestros intereses importantes, es el cuidado de los/as ciudadanos/as y colaboradores/as de Vialidad, por lo que hemos adaptado nuestros Procesos de Selección, de manera de resguardar al máximo las medidas de seguridad difundidas por el MINSAL, y así impedir poner en riesgo a las personas que participen en ellos. De esta forma, se ha definido que varias de sus etapas se realizarán en modalidad a distancia, vía internet, ya sea por correo electrónico o a través de distintas plataformas que definirá el Servicio y que serán oportunamente comunicadas en cada proceso, (como pueden ser, por ejemplo Zoom, Google Meet o Microsoft Teams, Google Forms, Moodle u otra, que permita incorporar fecha, tiempo límite para responder y, además, la opción de correcciones automáticas desde la configuración de la misma), hasta no contar con las condiciones necesarias para volver a los Procesos tradicionales. Lo anterior implica que todas las personas interesadas en postular, a cualquiera de nuestras vacantes durante este periodo, deben y serán responsables, de contar con los medios tecnológicos necesarios para llevar a cabo las entrevistas y/o evaluaciones a distancia que sean requeridas en dicho proceso, es decir, debe contar al menos con: un espacio privado y tranquilo donde hacer una evaluación, conexión a internet adecuada para video llamadas y un dispositivo (computador u otro) con web cam o cámara para video y micrófono, que sean funcionales y adecuados para llevar a cabo entrevistas a distancia.

II.- TIPO DE CONTRATO Y GRADO

Contrata, Auxiliar grado 18° EUS



III.- REGIÓN – RESIDENCIA – VACANTE Y RENTA BRUTA MENSUAL PROMEDIO ESTIMADA

REGION	RESIDENCIA/LUGAR DE DESEMPEÑO	VACANTE	RENDA PROMEDIO
ATACAMA	CHAÑARAL	1	800.317
O'HIGGINS	RANCAGUA	1	\$ 720.908

Notas sobre Renta:

* Por ley, la “contrata” se extiende hasta el 31 de diciembre del año en curso y se renueva anualmente, según desempeño.

* Renta Mes Normal: Corresponde a las rentas de los meses sin bonos, es decir: Enero, Febrero, Abril, Mayo, Julio, Agosto, Octubre y Noviembre.

* Renta Mes con Bonos: Corresponde a las rentas con bonos trimestrales, de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

* Renta PROMEDIO APROX.: Es el promedio de Renta, es decir, la suma de la renta percibida los “Meses Normales” más la renta de los “Meses con Bonos”, dividido por los doce meses del año.

* La renta mensual mencionada, considera mes de desempeño completo e incluye bono de modernización que es proporcional a los meses trabajados durante el trimestre a pago.

* El bono de modernización o asignación de modernización, corresponde al bono por Componente Base, Desempeño Institucional y Desempeño Colectivo, pero este último no está incluido en el cálculo, ya que durante el primer año no se paga. Esta asignación por el cumplimiento de metas colectivas se incorpora en la remuneración a partir del segundo año de desempeño y es proporcional al tiempo trabajado, es decir, a la fecha de ingreso al Servicio en el año anterior.

* Los bonos se pagan trimestralmente (Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre).

* Estas asignaciones corresponden a remuneraciones variables que se perciben acumuladas trimestralmente. Su monto se define anualmente según cumplimiento de metas institucionales y colectivas. El incremento colectivo se percibe en la medida que el/la funcionario/a hubiese participado, de acuerdo con lo definido reglamentariamente, en el cumplimiento de las metas asignadas a su respectivo centro de responsabilidad.



III.- PERFIL DEL CARGO

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CARGO

Dar cumplimiento a las normas y procedimientos de operación de las maquinarias de acuerdo a lo estimulado por el fabricante, con la finalidad de poder ejecutar correctamente las faenas de construcción, conservación y mejoramiento de infraestructura cumpliendo todas las normas de seguridad establecidas por el Área de Prevención de Riesgos.

FUNCIONES Y TAREAS DEL CARGO

- ✓ Operar de forma correcta la maquinaria pesada, dando cumplimiento a las normas y procedimientos de operación de las maquinarias de acuerdo a lo estipulado por el fabricante y según normas internas de la D.V.
- ✓ Dar cumplimiento al Manual de conductores del Servicio.
- ✓ Mantener bitácora diaria en la cual se registran los trabajos realizados, desperfectos, panas, estado general de la maquinaria e insumos solicitados, horas de trabajo y carga de combustible.
- ✓ Revisar y mantener la maquinaria a su cargo, reportando cualquier falla mecánica o daños a la infraestructura a su Jefatura Directa, de forma verbal o a través de la bitácora diaria.
- ✓ Realizar mantención básica previamente definida por la Jefatura y de acuerdo con manual de fabricante.
- ✓ Inspeccionar y chequear los sistemas del equipo a cargo y documentación vigente exigida para su funcionamiento. Mantener registro y control de combustible.
- ✓ Apoyar operativa y logísticamente en funciones de faenas en terreno.
- ✓ Operar la maquinaria con exactitud y eficiencia, respetando las instrucciones internas, la legislación vigente y la reglamentación interna del MOP.
- ✓ Llevar a cabo cualquier otra labor que lo encomiende su Jefatura Directa, respecto a su función.
- ✓ Aparcar la maquinaria en el lugar definido para tal efecto por la unidad respectiva.

IV.- REQUISITOS GENERALES PARA INGRESOS A CONTRATA

▪ Formación y Estudios:

- ✓ Poseer **Licencia de Enseñanza Media**, o equivalente y **experiencia laboral mínima de 3 años** y estar en posesión de **Licencia de Conducir** requerida para el cargo.

(Acorde con el DFL N° 276/2009 que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Dirección de Vialidad establecidos en el DFL N° 147/91)

▪ Experiencia Mínima Requerida:

- ✓ **Experiencia laboral mínima de 3 años**, en tareas relacionadas con las funciones descritas.



▪ **Experiencia Deseable:**

- ✓ Deseable 3 años de experiencia laboral en operaciones de maquinaria pesada, tipo camión aljibe con carga viva de 15.000 ltrs. Para la región de O'Higgins.
- ✓ Deseable 3 años de experiencia laboral en operaciones de maquinaria pesada, tipo camión aljibe con carga viva de 20.000 ltrs. Para la región de Atacama.

Toda la experiencia laboral debe ser acreditar a través de documento formal que certifique permanencia en el cargo y que sea acorde a las funciones descritas, solicitado en el ítem de "DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR" especificado más abajo.

▪ **Conocimientos y Requisitos Específicos para el cargo:**

- ✓ Deseable conocimiento en mecánica (nivel básico).
- ✓ Disposiciones legales y reglamentarias que rigen el tránsito público.
- ✓ Hoja de vida del conductor al día.
- ✓ Poseer licencia de conducir clase D y A4 actual o A2 antigua (obtenida antes del 8 de marzo de 1977, Ley N° 18.290) al día, sin restricciones para conducir de noche.

▪ **Exigencias físicas para el desempeño del cargo:**

- ✓ Salud compatible con las necesidades del Servicio y del cargo, considerando la altura geográfica de la provincia en la que se desarrolla el cargo.

** El tiempo de experiencia laboral requerida y/o deseable, que se debe acreditar por medio del documento formal solicitado en estas Bases, sólo será considerada si es acreditada y obtenida posterior a su Título o Licencia Media, según requisitos solicitados en DFL N° 276/2009 para el cargo al que postula.

V.- COMPETENCIAS DEL CARGO

- ✓ **Adaptación al Cambio:** Asumir los cambios y modificar los propios patrones de conducta y reorganizar oportunamente, los objetivos, según los nuevos escenarios del entorno Organizacional, sin perjudicar el logro de propósitos o metas definidas con antelación, aportando positivamente a su entorno laboral. Implica la habilidad de lidiar con un contexto dinámico y fluctuante, convirtiendo la incertidumbre y estrés en un proceso más natural y abierto de adaptación a estos cambios, (estructurales, colaboradores/as, estratégicos, de procesos, tecnológicos, sociales o culturales), requiriendo de una reacción rápida y flexibilidad para validar perspectivas y situaciones diferentes a las conocidas y no aferrarse a ideas o estrategias tradicionales, de una comunicación clara y una comprensión del "cambio", como un proceso de aprendizaje y de desarrollo de las personas.
- ✓ **Comunicación:** Escuchar activamente, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma clara y efectiva. Implica la disposición a ponerse en el lugar de la otra persona, la habilidad para transmitir estados de ánimo y para coordinar acciones que le den información respecto de si el mensaje está siendo recepcionado de la manera adecuada. Desde un punto de vista de las estrategias comunicacionales, comprende la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones para lograr sus objetivos.
- ✓ **Orientación al Cliente:** Tener la disposición de ayudar y/o satisfacer a los/as clientes, tanto internos/as como externos/as, identificando y dando soluciones a sus necesidades. Implica esforzarse por conocer y resolver sus problemas y reales necesidades, haciéndolo de un modo efectivo, cordial y empático.



- ✓ **Orientación a la Eficiencia:** Orientar la propia voluntad de aplicar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas Organizacionales y la eficiencia en el desempeño, haciendo un uso racional y óptimo de los recursos disponibles, lo que implica buscar minimizar errores y aprovechar los propios recursos internos, como también el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, cumpliendo con los estándares de calidad esperados. Implica perseguir la mejora continua y alcanzar la excelencia en sus labores, en base al fortalecimiento del propio conocimiento, de actitudes y habilidades que facilitan el logro de los objetivos Organizacionales y de anticiparse a posibles dificultades y a riesgos por mal uso de cualquier tipo de recursos.
- ✓ **Responsabilidad:** Demostrar compromiso al realizar las tareas encomendadas en la Organización. Requiere poseer la habilidad de hacerse cargo del propio rendimiento, desempeñándose en forma proactiva, con claridad y total comprensión de las actividades que debe cumplir, de acuerdo con los estándares de calidad esperados, plazos y objetivos establecidos para su desempeño. Implica preocupación por el cumplimiento de lo asignado por encima de sus intereses personales

VI.- REQUISITOS NORMATIVOS GENERALES

Los(as) postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del D.F.L. N° 29/2004, 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 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/a por crimen o simple delito. *Con modificaciones de Ley 20.702*

Sin perjuicio de lo anterior, los(as) postulantes **NO** deberán estar afectos(as) a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56, ambos 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:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros/as, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas.
- Tener litigios pendientes con la Dirección de Vialidad del Ministerio 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.



- 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 Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas.
- 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 Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, hasta el nivel de Jefatura de Departamento o su equivalente, inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Además, no debe haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, multa y/o suspensión en los 3 años anteriores a la publicación de este proceso.

VII.- DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR (Obligatorios)

Los(as) postulantes que reúnan todos los requisitos anteriores deberán enviar la siguiente documentación:

- **Curriculum Vitae.**
- Copia digital en formato PDF, del **Certificado de Licencia de Enseñanza Media**. Una vez que el(la) postulante quede seleccionado(a), para su contratación se solicitará documento original.
- Fotocopia simple o copia digital en formato PDF, por ambos lados, de Licencia de Conducir vigente y sin restricciones de noche **Clase D y A4 actual o A2 antigua** (obtenida antes del 8 de marzo de 1977, Ley 18.290).
- Fotocopia simple o copia digital en formato PDF, de **Hoja de vida del conductor (actualizada)** y emitida por el Servicio de Registro Civil.
- Copia digital en formato PDF, de **Certificados de Capacitación pertinente al cargo** que postula, si la hubiere, con duración por sobre las 12 hrs. y que posteriormente puedan ser presentados en original.
- Copia digital en formato PDF, de Documento(s) que **acredite(n) tiempo de experiencia laboral** requerida en el área de formación señalada en estas bases, y las funciones asociadas al cargo, indicando fecha de inicio y fecha de término, emitido por el organismo público o privado donde trabajó, debidamente firmado y timbrado por la Jefatura de Depto./Área/Unidad de Personal correspondiente, Representante Legal de dicha Institución o similar.
- **Declaración Jurada Simple** que acredite lo señalado en artículo 12 letra c), e) y f) del Estatuto Administrativo y Art. Abreviado 54 del DFL Núm. 1/19.653 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575
- **Los documentos que serán solicitados una vez que los/as postulantes pasen la primera etapa de "Análisis Curricular"** son:
 - ✓ **Certificado de Antecedentes** formal respectivo **actualizado**.
 - ✓ La **Declaración Jurada Simple de Probidad en Postulación** (disponible en www.vialidad.cl en sección referente a "Llamados a Concursos y Procesos de Selección" y en Oficina de la Dirección de Vialidad).
 - ✓ Y en el caso de que el (la) postulante provenga de otro servicio público, es decir, que sea **Funcionario(a) Público(a)**, se requerirá además:
 - 1) Un certificado extendido por la Jefatura de la Unidad/Depto. de Personas respectivo**, o quien haga sus veces, que certifique su calidad de funcionario(a), en el que conste la fecha de ingreso, estamento, calidad



jurídica y grado, con la debida especificación del cargo desempeñado en la actualidad.

2) Un certificado original de la Jefatura de la Unidad/Depto. de Personas del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, que acredite no haber sido objeto de **medida disciplinaria de censura, multa y/o suspensión en los 3 años anteriores a este proceso.**

* Las personas que no cumplan con los requisitos específicos solicitados en estas bases quedaran fuera del proceso de selección por no ajustarse al perfil solicitado.

VIII.- RETIRO DE ANTECEDENTES

Las **Bases del Proceso** pueden ser bajadas directamente en nuestros sitios Web www.mop.cl o/y www.vialidad.cl, además de la información publicada en el portal de www.empleospublicos.cl

IX.- RECEPCIÓN DE LAS POSTULACIONES

Todas las postulaciones consideradas en el proceso serán aquellas recibidas dentro del plazo y horario definido y a través del portal de empleos públicos, no siendo recepcionados por ninguna otra vía que no sea a través de www.empleospublicos.cl

En su postulación, debe **indicar claramente a qué Región postula y ser considerado/a para el cargo: Atacama – Libertador Bernardo O’Higgins.**

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados, subidos al portal en un lugar que no corresponda para ese documento solicitado y/o la no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto automáticamente la postulación.

Además de lo anterior, y para la debida comprensión del contenido de las postulaciones presentadas por los/as participantes, la Dirección de Vialidad se reserva el derecho de poder solicitar por correo electrónico a éstos/as, en caso de ser necesario, durante el proceso de evaluación, aclaraciones, rectificaciones por errores de forma u omisiones; y la entrega de antecedentes, objeto de clarificar y precisar el correcto sentido y alcance de la postulación.

La postulación a un cargo implica la aceptación de todas las condiciones ofrecidas por el mismo, debiendo renunciar a sus condiciones actuales para poder asumir la nueva posición en caso de ser seleccionado/a.



X.- ETAPAS DEL PROCESO

Al momento de postular, es indispensable que conteste de manera específica, rigurosa y veras todas las preguntas que estén registradas en el portal de empleos públicos, como parte de su proceso de postulación al cargo. Estas preguntas serán una instancia inicial de selección, por lo que, **si no son contestadas, o bien, la información brindada no concuerda exactamente con lo que se pregunta o no está acorde a lo requerido por perfil, la persona queda automáticamente fuera del proceso.**

1. **Evaluación Curricular:** Este Análisis de Antecedentes Curriculares, será realizado de manera estricta en cuanto a que todos los documentos solicitados sean presentados y adjuntado en el lugar destinado para cada documento en el portal de empleos públicos.
2. **Evaluación Preliminar:** Evaluación Psicolaboral online centrada en determinadas características globales de personalidad importantes para el cargo, cuya modalidad será determinada por el Servicio e informada oportunamente, a las personas que lleguen a esta etapa del proceso.
3. **Evaluación Técnica:** Evaluación de Cocimientos Técnicos que será llevada a cabo de manera online a través del portal o plataforma designada por el Servicio y que será informada oportunamente, a las personas que lleguen a esta etapa del proceso.
4. **Evaluación Psicolaboral:** Evaluación más profunda que será vía online, grupal o individual, centrada en las competencias psicolaborales requeridas para el cargo, lo que será definido por el Servicio e informado oportunamente a las personas que lleguen a esta etapa del proceso.
5. **Entrevista Personal Final:** Esta Entrevista, la que puede ser sólo con Jefatura directa del cargo y/o con la Comisión de Selección completa definida para este proceso, se realizará a distancia, a través de internet, como se mencionó al inicio de estas Bases y será informado oportunamente a las personas que lleguen a esta etapa final del proceso.

Las etapas del proceso de Reclutamiento y Selección, son sucesivas y excluyentes entre ellas. Estas etapas pueden tener algunas variaciones, dependiendo del proceso y las necesidades del Servicio.

Nota 1: Todos nuestros procesos de Reclutamiento y Selección se adhieren a la "Ley de Inclusión Social de Personas con una Discapacidad" (Art. 45 de ley 20.422) y las "Políticas de Equidad de Género" promovidas por el Estado de Chile, para procurar la igualdad de derechos y evitar la discriminación por aspectos no relacionados al desempeño laboral. En razón de esto los(as) postulantes que presenten algún tipo de discapacidad que les impida o les produzca dificultades para ser evaluados(as), deberán informarlo en su postulación, con el fin de adoptar las medidas pertinentes para garantizar de esta forma la igualdad de condiciones a todos(as) quienes postulen al cargo.



Nota 2: El proceso de selección es evaluado por una "Comisión de Selección", nombrada en cada Servicio, dando así las garantías de transparencia necesarias para los(as) postulantes.

Nota 3: Además, se recuerda que en caso de tratarse de un cargo que requiera condiciones especiales de salud, ya sea por sus funciones o por el lugar físico en el que se desempeñará, (como por ejemplo el "trabajo en altura"), se solicitará, como un requisito para poder ser seleccionada(o):

✓ A los(as) **Postulantes Externos(as)** al Servicio: **Presentar un Examen Pre-Ocupacional**, emitido por una Mutualidad que acredite la salud compatible con el cargo, esto por su propia seguridad.

✓ En el caso de los(as) **Postulantes Internos(as) a la Dirección de Vialidad**: Se verificarán los antecedentes médicos existentes en el Servicio y, en caso de ser necesario, se realizará un chequeo médico a través del Departamento de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional de la Dirección y su red de expertos/as a nivel nacional, siempre con el objetivo de resguardar la seguridad de quien se vaya a desempeñar en el cargo publicado.

Nota 4: Las evaluaciones realizadas en los procesos de selección de la Dirección de Vialidad, para un determinado cargo vacante, tendrán una vigencia de 6 meses para las Evaluaciones Técnicas y 1 año para las Evaluaciones Psicolaborales, por lo que si existe un nuevo llamado para cubrir una vacante con el mismo perfil de cargo, en el caso de un mismo postulante se considerarán las evaluaciones ya rendidas para ese perfil al que haya postulado anteriormente dentro del período señalado.

Nota 5: Tal como lo instruye el Servicio Civil en su versión 2021 del documento de "orientaciones para la aplicación de la norma de los art. N°13 y 14 de la Res. N°1 del 2017, relacionada a los estándares en procesos de Reclutamiento y Selección", que en su ítem IV. de "Casos Especiales", Letra b), contempla la posibilidad de establecer un "listado de elegibles" para cargos idénticos o análogos; es que se informa que en los casos en los que el Servicio lo estime pertinente, se podrán realizar contrataciones de personas que provengan desde un "listado de elegibles" que hayan sido reclutados y seleccionados como resultado de un proceso particular anterior, siempre y cuando, se requiera el mismo perfil de cargo y que dicho proceso cumpla con lo establecido en el art N°13 de Res. N°1; además y, relacionado con lo mencionado en nota anterior N°4, que se cuente con evaluaciones vigentes. Lo anterior, se basa en la aplicación de los principios de eficiencia y economía procesal que impone a los Servicios Públicos, los artículos 3° y 5° de ley N°18.575 y 9° de ley N° 19.880.



ETAPA PUNTAJE	FACTOR	DESCRIPCION FACTOR	CRITERIOS ESPERADOS DEL FACTOR	PUNTAJES	PUNTAJE MÁXIMO O FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN POR ETAPAS
I. Evaluación Curricular 30	Títulos, Postítulos y Cursos de Capacitación	Estudios	Posee Licencia media según lo solicitado en DFL 276 y licencia de conducir clase D, A2 o A4 al día.	10	30	20
			Posee licencia media según lo solicitado en DFL 276 y licencia de conducir clase D al día.	5		
			No posee Nivel de estudios requerido en las Bases o no lo acredita o no posee licencia de conducir requerida	No continua en el proceso		
		Capacitación Certificada	Posee Capacitación específica relacionada con Conocimientos y Requisitos Específicos para el cargo, requeridos en las Bases para el cargo (3 o más cursos acreditados de mayor o igual a 12 hrs)	10		
		Posee Capacitación específica relacionada con Conocimientos y Requisitos Específicos para el cargo, requeridos en las Bases para el cargo (1 ó 2 cursos acreditados de mayor o igual a de 12 hrs)	5			
		No posee Capacitación acreditada, o bien, no se relaciona a las áreas requeridas por el cargo, o duran menos de 12 hrs.	0			
	Experiencia Profesional y Laboral	Experiencia Mínima requerida por DFL de 3 años. Experiencia deseable de a los menos 3 años en funciones relacionadas al cargo	Posee experiencia laboral acreditada deseable y relacionada a funciones del cargo según las Bases	10		
		Posee los años de experiencia laboral acreditada requerida en las Bases (DFL 276)	5			
		No cumple con experiencia mínima requerida en las Bases o no la acredita, según DFL	No continua			
II.- Evaluación Técnica 40	Evaluación Preliminar on line o presencial, oral o escrita, de características generales importantes para el desempeño del cargo	Evaluación express, a distancia escrita u oral, de características globales importantes para el desempeño del cargo	Se observa, en evaluación express global, un perfil con las habilidades y características relevantes para el óptimo desempeño del cargo	20	40	35
			No presenta en su perfil global, las características y habilidades definidas como relevantes para el óptimo desempeño del cargo	No continua en el proceso		
	Conocimiento técnico para el desempeño del cargo y circuito de prueba práctico	Aplicación de circuito de prueba	Aprueba circuito de prueba práctica	20		
			No aprueba circuito de prueba práctica	No continua		
III.- Evaluación Psicolaboral 30	Perfil Psicolaboral	Evaluación a distancia, según Competencias y/o Test psicolaborales	Evaluación define al(la) postulante como con perfil Sugerido(a) para el cargo.	30	30	15
			Evaluación define al(la) postulante como con perfil Sugerido(a) con Observaciones para el cargo.	15		
			Evaluación define al(la) postulante como con perfil No Sugerido(a) para el cargo	No continua		



XI.- CALENDARIZACIÓN DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

- ✓ **Período de Postulación:** Del 20 al 27 de diciembre de 2021.
- ✓ **Período de Evaluación y Selección:** Del 28 diciembre de 2021 al 7 de febrero de 2022.
- ✓ **Fecha aproximada del cierre del Proceso:** Al 11 de febrero de 2022.

Por falta de mayores postulaciones, se extiende el plazo de postulación, siendo las nuevas fechas las siguientes:

- ✓ **Período de Postulación:** Del 28 de diciembre de 2021 al 03 de enero 2022.
- ✓ **Período de Evaluación y Selección:** Del 04 de enero de 2022 al 14 de febrero de 2022.
- ✓ **Fecha aproximada del cierre del Proceso:** Al 18 de febrero de 2022.

Sin perjuicio de lo anterior, la Autoridad competente podrá modificar los plazos contenidos en este documento, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos, especialmente en la contingencia de COVID 19 actual, en que la duración de las etapas de este proceso puede verse afectadas por el contexto y prolongarse más de lo programado, especialmente en lo que se refiere a etapas de "evaluación técnica y/o psicolaboral". Por lo anterior, luego del "Análisis Curricular", se avisará a cada participante respecto de su situación particular dentro del Proceso, y en caso de seguir avanzando a las siguientes etapas del mismo, se les comunicará, vía correo registrado en su postulación del Portal de Empleos Públicos, toda la información en relación a las posibles fechas, novedades o condiciones en las que se realizarán dichas etapas más avanzadas.

Cualquier duda dirigirse, vía correo electrónico, a la persona "Encargada del Proceso" al que ud. postula, la que se especifica en el portal mencionado, en cada uno de los Procesos de Selección publicado, como también, en la última página de estas bases.

Los eventuales cambios serán informados en la página web de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas www.vialidad.cl, en el portal www.empleospublicos.cl y/o al correo electrónico informado por los(as) postulantes.

Asimismo, la Autoridad competente tendrá la facultad para declarar "Desierto" este proceso por falta de postulantes idóneos para el cargo, como también, de declararlo "Nulo" o "Sin efecto" por razones de fuerza mayor.

XII.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDONEO/A

El puntaje final de los/as postulantes corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada factor de selección.

Para ser considerado/a postulante idóneo/a, el/la candidata/a deberá alcanzar al menos el puntaje mínimo de aprobación de cada una de las etapas, hasta alcanzar el puntaje mínimo total para pasar por todas las etapas del proceso. El/la postulante que no reúna los puntajes anteriormente descritos en alguna de las etapas, será excluido/a del Proceso de Selección.



Como resultado del Proceso de Selección, se informará a la Jefatura de Servicio o a la Jefatura designada para estos efectos, los nombres de los/as candidatos/as que hubiesen obtenido los mejores puntajes llegando a la etapa final del mismo. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos/as para conformar esta terna final, el Proceso de Selección podrá ser declarado desierto.

La provisión de los cargos se efectuará sólo considerando el mérito y la idoneidad de los/as postulantes. Sin perjuicio de lo anterior, el/la Director/a, Jefatura Superior de Servicio o Jefatura designada para estos efectos, tiene las atribuciones para tomar la decisión final basada en todos los antecedentes del proceso, de entre todos/as los/as postulantes idóneos/as que hayan pasado todas las etapas y hayan llegado al final del mismo; además se reserva el derecho de dejar sin efecto el presente Proceso de Selección por factores que estime conveniente.

XIV.- ENTREGA DE RESULTADOS

La persona encargada del Proceso, ya sea a Nivel Regional o a Nivel Central, será quién notifique a todos los postulantes respecto de su situación particular en el mismo en cada etapa y al final del proceso.

Los(as) postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tienen el 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.

**La retroalimentación de cualquier evaluación realizada durante el proceso de selección, podrá ser solicitada con un plazo máximo de 2 días, desde que se notifica a la persona de su resultado; y dado el contexto actual, ésta se llevará a cabo a distancia, vía internet o por correo electrónico, con la cooperación del área experta que realizó la evaluación.

XV.- INFORMACIÓN DE CONTACTO RESPOSABLES DEL PROCESO POR REGIÓN

CORREO ELECTRÓNICO, PARA CONSULTAS	Dirección Regional Vialidad	Contacto Unidad Regional de Gestión y Desarrollo de Personas y Adm.	Correo de Contacto
	ATACAMA	Nataly Astorga Salazar	Nataly.astorga@mop.gov.cl
	O'Higgins	Carol Díaz Arias	carol.diaz.ar@mop.gov.cl
SITIO WEB	www.vialidad.cl www.mop.cl www.empleospublicos.cl		





**BASES DE PUBLICACION
PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS**

**EDICIÓN 1
VERSIÓN: 09-2013**

SERVICIO: DIRECCION DE VIALIDAD

PÁGINA N°13

DISPOSICION: En sitios Webs www.mop.cl o www.vialidad.cl y en portal www.empleospublicos.cl

Recursos Humanos: Capacidades en Acción



XVI.- AUTORIZACIÓN DE LAS BASES DEL PROCESO DE SELECCION

AUTORIZADO POR	Sr. Cristian Pardo Palma (Región Atacama) Srta. Paulina Yáñez Videla. (Región O'Higgins)
CARGO	Jefatura(s) Unidad Regional de Gestión y Desarrollo de Personas y Administración Dirección Regional de Vialidad – Región Atacama Jefatura Unidad Regional de Gestión y Desarrollo de Personas y Administración Dirección Regional de Vialidad – Región O'Higgins
FECHA DE APROBACIÓN	16 de diciembre de 2021
N° DE SOLICITUD DE CONTRATACIÓN	N° 21151-2021
N° DE EMPLEOS PÚBLICOS	ID N° 76921
FIRMA RESPONSABLE	

