



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS
DIRECCIÓN DE OBRAS PORTUARIAS
CBR/JAV/PCS/TSO/MTTS.

NIVEL CENTRAL – SANTIAGO / REGIÓN DE TARAPACÁ.

REF.: CONVOCA A PRIMER LLAMADO PROCESO DE SELECCIÓN Y APRUEBA PAUTA DE SELECCIÓN CARGO ENCARGADA/O SECCIÓN REGIONAL DE CONSTRUCCIONES, DIRECCIÓN REGIONAL DE OBRAS PORTUARIAS REGIÓN DE TARAPACÁ.

SANTIAGO,

RESOLUCIÓN DOP (EXENTA) N° _____ /

- VISTO :**
- Las necesidades del Servicio;
 - El Ordinario Solicitud de Contratación DROP Tarapacá N°609, de fecha 20.12.2022;
 - El Ingreso y Egreso correspondiente, informado a la SOP;
 - El Certificado de Disponibilidad presupuestaria N°018, Ins.-ST21-CG.01-SAFI.N/A, adjunto;
 - El D.F.L. N°29, del 16.06.04, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834/89, Estatuto Administrativo;
 - La Resolución D.G.O.P. (Exenta) N°921, de 14.03.2017, que deja sin efecto la Resolución (Exenta) D.G.O.P. N° 2412/2009, y aprueba la organización interna y descripción de funciones específicas de la Dirección de Obras Portuarias;
 - La Resolución N°01, de 2017 que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el Art. 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección nacional del Servicio Civil, contenida en el art. Vigésimo sexto de la Ley N°19.882;
 - El Decreto con Fuerza de Ley N°274, de 2009 del Ministerio de Obras Públicas, que modifica requisitos específicos de ingreso y promoción de la Planta de Personal de la Dirección de Obras Portuarias;
 - La Resolución N°6/2019, de la Contraloría General de la República;
 - Instrucción General N°11, Consejo para la Transparencia;
 - La Ley N° 19.880, Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado;
 - El Decreto Exento RA N°273/667/2022, de fecha 28.12.2022 se establece el orden de subrogación de la Dirección de Obras Portuarias;
 - La Resolución Exenta RA 88/78/2021 de fecha 21/09/2021, que nombra en cargo de Alta Dirección Pública, 2° Nivel, a la Jefatura de la División de Construcciones, doña Jeannette Reveco Gómez;
 - Las Atribuciones que me confiere el D.F.L. M.O.P. N°850/97, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°15.840, de 1964; y del D.F.L. N°206 de 1960.
 - La Ley N°21.389, Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos.

CONSIDERANDO:

- Que es necesario cubrir el cargo de Encargada/o Sección Regional de Construcciones, dependiente de la Directora Regional de la Dirección de Obras Portuarias Región de Tarapacá;

RESUELVO:

- 1.- **LLÁMESE** a Proceso de Selección en la Dirección de Obras Portuarias, para proveer un (01) cargo de Encargada/o Sección Regional de Construcciones, Profesional a Contrata, asimilado/a al grado 9° EUS, con residencia en Tarapacá, Región de Tarapacá.



- 2.- **APRUÉBASE** la Pauta de Selección visada por la Comisión de Selección, para proveer el cargo señalado anteriormente, las que forman parte de la presente Resolución y se detallan a continuación:

Empleo: Encargado/a Sección Regional de Construcciones, Dirección Regional de Obras Portuarias – Región de Tarapacá, Iquique.

Ministerio
Ministerio de Obras Públicas.

Institución / Entidad
Dirección de Obras Portuarias.

Cargo
Encargado/a Sección Regional de Construcciones, Región de Tarapacá Código (1-13).

N° de Vacantes
1.

Área de Trabajo
Construcciones.

Región
Región de Tarapacá.

Ciudad
Iquique.

Tipo de Vacante
Contrata.

Renta Bruta Mensual Promedio
\$3.119.440.-

CONDICIONES

La persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata, Estamento Profesional, asimilado/a al grado 9° EUS, que durará como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación. No obstante, se informa que su jefatura directa deberá entregar un informe de desempeño a la Dirección Nacional de Obras Portuarias, después de 3 meses de observación, lo cual influirá en la continuidad de sus labores, atendiendo el Art. 25° del DFL N°29/2004, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834/89, Estatuto Administrativo, pudiendo ser renovado dicho contrato hasta el 31 de diciembre del año que corresponda.

Se requiere contar con los requisitos establecidos en la Ley de Planta de la Dirección de Obras Portuarias, DFL N°146 de 1991, del Ministerio de Obras Públicas, modificada en sus requisitos establecidos de ingreso y promoción por el DFL N°274 de 2009 y que se detallan a continuación: Título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 3 años; o Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años.

La jornada laboral corresponde a 44 horas semanales, con un horario flexible de ingreso y salida, quedando distribuida de lunes a jueves de 8:00 o 09:00 AM a 17:00 o 18:00 PM y los días viernes de 8:00 o 09:00 AM a 16:00 o 17:00 PM.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se requiere disponibilidad para trabajo en oficina y terreno.

RENTA BRUTA ESTIMADA:

\$2.538.963.-	Remuneración mes sin bonos bruto estimado: correspondiente a los meses de enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.
\$4.280.394.-	Remuneración Bruta con bonos / Zona Extrema (2 meses retroactivos si corresponde; se paga en marzo, junio, septiembre y diciembre).
\$3.699.917.-	Remuneración Bruta con bonos / Zona Extrema (1 mes retroactivo so corresponde; se paga en marzo, junio, septiembre y diciembre).
\$3.119.440.-	Renta bruta promedio estimada.

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del Portal de Empleos Públicos.

OBJETIVO DEL CARGO

Liderar dentro del equipo de inspección fiscal a su cargo, el cumplimiento técnico y administrativo de un contrato de obra. Colaborar con sus superiores jerárquicos en el logro de los objetivos institucionales, siendo un gestor que planifique, organice, dirija, ejecute y evalúe, propiciando una debida coordinación y velando por el eficiente cuidado de los recursos públicos que se pongan a su disposición.

El cargo depende de la Directora Regional de Obras Portuarias Región de Tarapacá.

Funciones del cargo:

- Liderar entre el equipo de Inspección, el correcto cumplimiento de la normativa y procedimientos ministeriales.
- Planificar las actividades del equipo de Inspección fiscal a su cargo, según lineamientos ministeriales y objetivos a su cargo.
- Gestionar la correcta ejecución de las obras a cargo de la Dirección Regional, desde la licitación hasta su liquidación, para asegurar su correcto y normal desarrollo.
- Asesorar y apoyar a la inspección fiscal en todos los aspectos técnicos y administrativos, para asegurar el correcto y normal desarrollo durante la ejecución de las obras, desde la licitación hasta su liquidación.
- Establecer y mantener mecanismos y sistemas de coordinación de forma permanente con la Dirección Regional, la Sección Regional de Planificación y la Sección Regional de Proyectos.
- Fiscalizar el cumplimiento de las bases administrativas, especificaciones técnicas, consideraciones ambientales y/o resoluciones de calificación ambiental y otros documentos de proyectos que se encuentren en ejecución de obra, desde la licitación hasta su liquidación.



- g) Fiscalizar la integridad y cumplimiento de proyecto en el caso de las obras desarrolladas por organismos externos.
- h) Apoyar técnica y administrativamente a la inspección fiscal en el cumplimiento de los hitos de las obras en ejecución.
- i) Fiscalizar y apoyar a la inspección fiscal en las modificaciones de contrato durante la ejecución de las obras.
- j) Establecer y difundir el estado del arte respecto de los materiales, métodos constructivos, planificación de obras, determinación de precios unitarios y cronogramas.
- k) Fiscalizar la construcción de obras de infraestructura costera y portuaria, fluvial y lacustre, ejecutadas en la Dirección Regional.
- l) Gestionar el cumplimiento de los indicadores de gestión a su cargo.
- m) Apoyar en términos técnicos a clientes internos y externos en materias propias de su especialidad.
- n) Ser responsable sobre el equipo de trabajo que dirige, realizando su gestión a través de estilos y prácticas motivadoras, que contribuyan a la formación de los/as funcionarios/as y a generar ambientes laborales sanos.
- ñ) Gestionar el desempeño de sus funcionarios/as, realizando retroalimentaciones presenciales y periódicas, sobre la base de juicios fundados, identificando aciertos y errores, fortalezas y áreas de mejora, desafíos y proyecciones respecto a resultados y/o comportamientos.

Además se requiere:

- PMG, Convenio Desempeño Colectivo y Sistema de Información de Gestión.
- Realizar Evaluación del Desempeño del personal a cargo.
- Tendrá la obligación de realizar Declaración de Patrimonio e Intereses, conforme a las normas establecidas por la Ley 20.880 sobre Probidad en la Función Pública.
- Realizar gestión de seguridad de la información.
- Realizar gestión de buenas prácticas laborales.
- Realizar gestión de riesgos críticos de cumplimiento de la Sección.
- Realizar gestión de higiene y seguridad de ambientes laborales.

DESCRIPCIÓN DEL CARGO / PERFIL DEL CARGO

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

Formación Educativa

Título Profesional otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste del área de Ingeniería Civil en Obras Civiles, Construcción Civil o Ingeniería en Construcción.

Nota: Para el caso de los títulos Profesionales obtenidos en el extranjero, se considerará sólo aquellos que sean reconocidos por el Estado, es decir aquellos que tengan al día la certificación de revalidación o reconocimiento otorgado por los organismos competentes, cuya copia deben adjuntar con los demás documentos contenidos en la postulación.

Especialización y/o Capacitación

- Los/as postulantes deben indicar en su Currículum Vitae el nivel máximo de formación académica alcanzado y además, señalar si en la actualidad están cursando estudios superiores.
- Capacitación requerida en: Reglamento de Contratos de Obras Públicas, Materias Técnicas (Hormigones, Estructuras, etc.) y Capacitación en el área de Gestión y Desarrollo de Personas, (con duración igual o superior a 12 horas).

Experiencia sector público / sector privado

Se requiere experiencia laboral general de 5 años y 2 años en la Administración Pública.

Nota: Experiencia laboral se refiere a la experiencia adquirida desde la fecha de obtención del Título Profesional correspondiente y será calculada de acuerdo a la información contenida en los Certificado(s) de Experiencia Laboral emitido(s) por el/los organismo(s) público(s) o privado(s) donde trabaja actualmente o trabajó con anterioridad, señalando cargo(s), función(es) y tiempo de desempeño en el cargo (fecha de inicio y término), con firma y timbre de quien lo emite.

COMPETENCIAS:

- **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.
- **Liderazgo:** Dirigir y motivar al equipo de trabajo a su cargo, para el cumplimiento de los objetivos en común, tareas y responsabilidades asignadas a su Depto./Unidad/Área, manteniendo una comunicación clara y constante con su equipo, logrando cohesión y generación de un clima laboral positivo, que permita la entrega de resultados en común, con eficiencia y eficacia.



- **Planificación y Organización:** Determinar eficazmente las metas y prioridades de sus tareas, procesos o responsabilidades, especificando las etapas necesarias para su planificación y detallando en cada una, las acciones, los plazos, responsables y recursos requeridos para alcanzarlas, de manera de poder organizar adecuadamente los recursos disponibles de todo tipo y realizar, además, un sistemático seguimiento de los avances en las acciones planificadas, que permita un eficiente control de dichos procesos, la anticipación a posibles dificultades y la aplicación de medidas correctivas donde resulte necesario. Esto implica también resguardar la exactitud y la calidad de la información.
- **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.
- **Asesoría:** Transmitir conocimientos técnicos y experiencia adquirida, haciéndolos comprensibles y prácticos para los/as demás. Facilitar y orientar de manera efectiva a otros/as, entregando información válida y oportuna. Apoyar la toma de decisiones desde un rol de referencia técnica y asistencia experta, en las materias de su competencia, que facilite el logro de metas u objetivos organizacionales.
- **Negociación:** Llegar a consensos entre partes con criterios diferentes, dirigir una situación determinada, con el objetivo de llegar a un acuerdo, utilizando diversas técnicas y herramientas en la búsqueda del mejor beneficio para todas las partes involucradas. Implica proponer diversas alternativas o estrategias de negociación para alcanzar acuerdos efectivos, centrándose en el logro de los objetivos del equipo al que pertenece y/o de la Organización.

CONTEXTO DEL CARGO

Misión:

La Dirección de Obras Portuarias tiene como misión proveer a la ciudadanía servicios de infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre necesarios para el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo socioeconómico del país y su integración física nacional e internacional.

Visión:

Producir la integración física de los ciudadanos y ciudadanas del litoral marítimo, fluvial y lacustre al desarrollo económico y social del país, siendo reconocido por valorar el medio ambiente, los niveles de vida, la equidad y la identidad local, con funcionarios calificados/as y comprometidos/as.

REQUISITOS 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; **o extranjero poseedor de un permiso de residencia.**
- 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 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/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. Ley N°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, 55 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:

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros/as, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la Dirección de Obras Portuarias del Ministerio de Obras Públicas.
- b) Tener litigios pendientes con la Dirección de Obras Portuarias, 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 Dirección de Obras Portuarias.
- 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 Dirección de Obras Portuarias hasta el nivel de Jefatura de Departamento o su equivalente, inclusive.
- e) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro de la Dirección de Obras Portuarias, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

CRITERIOS DE SELECCIÓN

El proceso será desarrollado por una Comisión de Selección conformada por los siguientes cargos o sus respectivos representantes designados con antelación vía correo electrónico: Directora Regional de Obras Portuarias Región de Tarapacá, Jefa División de Construcciones, Jefe Sección de Fiscalización de Obras de la División de Construcciones, Jefatura del Sub-Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, y Representante Gremial con asociados/as en la Dirección de Obras Portuarias, sólo para información del proceso en general (sin derecho a voto).

Para la evaluación de los antecedentes y consideración de el/la candidato/a se realizarán 3 etapas sucesivas y excluyentes entre sí:

- **Etapa I "Análisis Curricular"**: La Comisión de Selección evaluará si el/la candidato/a cumple con la formación educacional, capacitaciones, experiencia laboral y profesional requerida para el cargo, además de evaluar si cumple con los requisitos legales generales y específicos para el cargo.

Los/as postulantes que obtengan una evaluación adecuada a las necesidades establecidas en esta Pauta podrán acceder a la **Prueba Técnica**, que constituye un **pre filtro para continuar a la Etapa II**. Dicha prueba, será una evaluación de conocimientos técnicos, llevada a cabo de manera presencial u online, a través del portal o plataforma establecida por el Servicio, lo que será informado oportunamente a las personas que lleguen a esta etapa del proceso.

- **Etapa II "Evaluación de Competencias Técnicas"**: Consiste en una evaluación de conocimientos técnicos del área correspondiente al cargo requerido, la cual buscará evaluar la presencia de las habilidades y conocimientos asociadas al perfil del cargo, la cual puede ser realizada en forma escrita y/o práctica, y/o bien en una entrevista personal con los miembros de la Comisión de Selección. Para ello se requerirá que cada postulante porte su cédula de identidad. La fecha de evaluación será fijada conforme a la disponibilidad del Servicio y la citación será realizada mediante correo electrónico, de acuerdo a los datos presentes en cada postulación. La no presentación de el/la candidato/a una vez citado/a, será considerado el cese de su participación en el proceso de selección.

Avanzarán a la III Etapa todos/as aquellos/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo en la II Etapa y que el presupuesto de la Dirección permita financiar (Art. 9º, Ley 19880).

- **Etapa III "Evaluación Psicolaboral"**: La evaluación se materializará a través de una entrevista con un/a profesional de la psicología para medir las competencias requeridas para el desempeño de la función, determinando cuál es el grado de adecuación psicolaboral para el ejercicio del cargo. Se evaluarán las competencias mediante la aplicación de herramientas psicolaborales y/o entrevista personal con el/la profesional a cargo de la etapa. La fecha de aplicación será conforme lo requiera el Servicio y la citación será realizada mediante correo electrónico. La realización de la etapa será de forma presencial o por medios electrónicos, portando cédula de identidad, y puede llevarse a cabo en la ciudad de Santiago y/o en la Región donde se desempeñe el cargo o donde el Servicio disponga o estime conveniente, dependiendo de los recursos disponibles y necesidades del Servicio. De realizarse en forma presencial, los costos en que se incurra para asistir son de cargo de el/la candidato/a. De esta evaluación se pueden originar tres resultados:

- Candidato/a recomendable para el cargo.
- Candidato/a recomendable con observaciones para el cargo.
- Candidato/a no recomendable para el cargo.

PAUTA DE EVALUACIÓN

Etapa	Factor	Subfactor	Descripción de Factores Evaluados	Ptje	Ptje. máx. factor	Ptje. Mínimo de Aprobación por etapas
I.- A. Curric.	Estudios y cursos de formación Educativa y de capacitación	Estudios	Posee título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración otorgada por universidades o institutos profesionales del Estado o reconocido por éste de las áreas de Ingeniería Civil en Obras Civiles, Construcción Civil o Ingeniería en Construcción.	20	60	40
			Posee otros títulos profesionales o títulos profesionales de otras áreas.	1		
		Capacitación	Posee capacitación acreditable en al menos dos de las siguientes áreas: Reglamento de Contratos de Obras Públicas, Materias Técnicas (Hormigones, Estructuras, etc.), Gestión y Desarrollo de Personas (con duración igual o superior a 12 horas)	18		
			Posee capacitación acreditable en alguna de las siguientes áreas: Reglamento de Contratos de Obras Públicas, Materias Técnicas (Hormigones, Estructuras, etc.), Gestión y Desarrollo de Personas (con duración igual o superior a 12 horas)	9		
			Posee capacitación acreditable en otra área relacionada con el cargo.	5		
			No posee la capacitación requerida para el cargo.	1		
		Experiencia laboral	Posee experiencia laboral general acreditable de a lo menos 5 años y de 2 años o más en la Administración Pública, ambas en cargos similares al que postula.	20		
			Posee experiencia laboral general acreditable de a lo menos 5 años en cargos similares al que postula.	10		
			Sin la experiencia requerida en los factores previos.	1		
		Experiencia en el Ministerio de Obras Públicas	Trabaja actualmente en el Ministerio de Obras Públicas.	2		
			No trabaja actualmente en el Ministerio de Obras Públicas.	1		
		- Ev. Comp. Técn.	Conocimientos y habilidades para el desempeño de la función	Se realizará una Prueba Técnica, como pre filtro para poder avanzar dentro de la II Etapa. Se debe obtener a lo menos el 70% de logro para pasar a la Entrevista Técnica.		
Evaluación- Entrevista Técnico-Práctica	Presenta más del 90% de las habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño del cargo.			20	20	15
	Presenta entre 75% y 90% de las habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño del cargo.			15		
	Presenta entre 60% y 74% de las habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño del cargo.			10		
	Presenta menos del 60% de las habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño			1		
III.- Ev. Psicol.	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Adecuación Psicolaboral para el Cargo	Evaluación de competencias lo/a define como un/a candidato/a recomendable para el cargo.	20	20	10
			Evaluación de competencias lo define como un/a candidato/a recomendable con observaciones para el cargo.	10		
			Evaluación de competencias lo define como un/a candidato/a no recomendable para el cargo.	1		
Totales					100	65

Nota 1: La experiencia laboral deberá ser acreditada mediante documento emitido, firmado y/o timbrado por el empleador, donde se debe indicar el tiempo en el cual se desempeñó en la empresa, el cargo y las funciones que realizó. Cualquier documento presentado que no cumpla con las condiciones anteriormente mencionadas no se tomará en cuenta.



Nota 2: La Capacitación deberá ser acreditada mediante certificado y/o Diplomas obtenidos ante la culminación de estas.

Nota 3: Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

Nota 4: Los instrumentos de evaluación técnica y psicolaboral son de propiedad de la DOP, por lo cual la información obtenida con ellos sólo se puede retroalimentar a el/la postulante que lo solicite, en forma presencial en las dependencias de la Dirección, o bien, en forma remota dada la situación de pandemia.

ETAPA DECISIÓN FINAL:

Puntaje requerido para ser considerado/a postulante idóneo/a: El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada factor de selección.

Para ser considerado/a postulante idóneo/a, el/la candidato/a deberá reunir un **puntaje igual o superior a 65 puntos**. El/la postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de selección, aun cuando subsista la vacante. En caso que no existan postulantes idóneos, una vez concluido el proceso, se convocará a un nuevo proceso.

Selección y Nombramiento: La Autoridad competente tomará la decisión final respecto de el/la candidato/a más idóneo/a para el cargo, de acuerdo a la nómina propuesta por la Comisión de Selección; considerando las necesidades del cargo, de la organización y los resultados obtenidos en todas las etapas del proceso. Así mismo y en línea con la Ley de Inclusión Social de Personas con Discapacidad, se define que frente a iguales condiciones de mérito, se seleccionará preferentemente a personas con discapacidad (Reglamento del artículo 45 de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).

DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR:

- Currículum Vitae en formato libre.
- Copia Cédula de Identidad o Permiso de Residencia si es extranjero.
- Declaración jurada simple (Nuevo formato disponible en Portal de Empleos Públicos).
- Copia de Certificado de Situación Militar al día, cuando sea procedente.
- Copia de Certificado(s) Título Profesional de Carrera de a lo menos 8 semestres cursados.
Una vez que el/la postulante que de seleccionado/a, para su contratación se solicitará documento original. Para el caso de los títulos técnicos obtenidos en el extranjero, se considerará solo aquellos que sean reconocidos por el Estado, es decir aquellos que tengan al día la certificación de revalidación o reconocimiento otorgado por los organismos competentes, cuya copia deben adjuntar con los demás documentos contenidos en la postulación.
- Copia de Certificados de Cursos y/o Capacitación.
- Copia de Certificado(s) de Experiencia Laboral emitido(s) por el/los organismo(s) público(s) o privado(s) donde trabaja actualmente o trabajó con anterioridad, señalando cargo(s), función(es) y tiempo de desempeño en el cargo (fecha de inicio y término), con firma y timbre de quien lo emite.

Observación:

Debido a la emergencia sanitaria actual, será requisito adicional para participar en el proceso de selección que cada postulante cuente con un computador o teléfono celular (que permita realizar video llamadas), que posea conexión a internet. Adicional a lo anterior, se solicita disponer de una cuenta de correo electrónico Gmail, la que deberán incluir en el currículum vitae o enviar cuando sea solicitada por correo electrónico. **El no cumplimiento de este requisito dejará sin efecto automáticamente la postulación.**

Pregunta N°1

¿Posee experiencia previa en un cargo similar al que postula? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuántos años de experiencia posee desarrollando la función?

Pregunta N°2

¿Posee disponibilidad inmediata? Si la respuesta es NO, ¿En qué plazo se podría encontrar disponible en caso de ser seleccionado/a para el cargo?

Pregunta N°3

¿Cuál es su motivación para postular?

CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en www.empleospublicos.cl	A partir de la fecha de publicación en el Portal de Empleos Públicos y hasta el quinto día hábil administrativo siguiente, hasta las 23:59 horas.
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	Diez días hábiles administrativos contados desde el cierre de las postulaciones.
Finalización	
Finalización del Proceso	Dentro de los tres días hábiles administrativos siguientes al término de la etapa anterior.

El Portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta el quinto día hábil administrativo, hasta las 23:59 horas.

La Encargada del Proceso, a través de la plataforma “Portal Empleos Públicos”, notificará a los/as postulantes no seleccionados/as, los resultados parciales y finales según corresponda.

Correo de Contacto

dop.concursos@mop.gov.cl

CONDICIONES GENERALES

Las personas interesadas en postular **deberán hacerlo únicamente a través del Portal de Empleos Públicos**, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios/as de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV).

No se considerarán antecedentes curriculares anexados adicionales a los solicitados en documentos adjuntos, sino solamente la información ingresada directamente al Portal. Además, es requisito para postular a la convocatoria adjuntar los documentos solicitados en “**Documentos Requeridos para Postular**”. Dichos antecedentes deben ser adjuntados/actualizados para poder postular a la nueva convocatoria.

Los adjuntos antes señalados se deben ingresar en el mismo **Portal de Empleos Públicos**, en la opción “Adjuntar Archivos”, donde deberá incluir cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un ticket cuando ello se haya efectuado.

La NO presentación de documentos de postulación o documentos incompletos, alterados y/o no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de los requisitos, **dejará sin efecto automáticamente la postulación.**

La NO presentación de el/la postulante a cualquier etapa, una vez citado/a, lo/a imposibilitará de seguir adelante en el proceso de selección.

Los/as postulantes son responsables de la totalidad y veracidad de la información que presentan, así como también de declarar no estar afectos a lo previstos en el Artículo 12°, letra e) y f) de la Ley N° 18.834, sobre “Estatuto Administrativo”, ni afectos a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en el artículo 54 de la Ley N° 18.575.

Los/as 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 y garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando no hayan candidatos/as que cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos; como también, podrá ser declararlo “Nulo” o “Sin efecto” por razones de fuerza mayor. De establecerse que el Servicio, declarase desierto el proceso de selección, será sólo a través del Sub Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y se reservará el derecho en cualquiera de sus etapas si se estimase que los/as postulantes, en su mayoría, no reúnen las condiciones suficientes para ocupar la vacante respectiva. “Extracto de Dictamen N°4.684/2010.”)

La autoridad competente podrá modificar los plazos contenidos en la Calendarización del Proceso, por razones de caso fortuito o fuerza mayor, debiendo comunicarlo, a través del Portal de Empleos Públicos.

Los eventuales cambios deberán ser informados en la página web www.mop.cl y/o al correo electrónico informado por los/las postulantes. Con el envío de su postulación, los/as postulantes aceptan en forma íntegra la presente pauta.

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratado/a y/o nombrado/a en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

Nómina de habilitados: En base a los principios de eficiencia y economía procesal que imponen a los Servicios Públicos, los artículos 3° y 5° de la ley 18.575 y 9° de la Ley 19.880, los/as postulantes que cumplan con todos los requisitos de la convocatoria y sean nominados/as en la terna, pasarán a formar parte del listado de habilitados/as o elegibles, el cual tendrá una vigencia de 6 meses. Por ende, cada vez que se requiera proveer cargos vacantes idénticos o análogos al perfil de esta convocatoria, se recurrirá al "listado de habilitados/as o elegibles", procediendo a la contratación.

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

3.- ESTABLÉCESE que el proceso será desarrollado por una Comisión de Selección conformada por los siguientes cargos, sus subrogantes o sus respectivos representantes:

- Directora Regional de Obras Portuarias Región de Tarapacá.
- Jefa División de Construcciones de Nivel Nacional.
- Jefe Sección de Fiscalización de Obras, División de Construcciones
- Jefa Sub-Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Representante Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección de Obras Portuarias- ANFUDOP.

4.- COMUNÍQUESE la presente resolución a las Jefaturas de División, a las Jefaturas de Departamento, a los/as Directores/as Regionales, Oficina Provincial de Castro, Oficinas Coordinadoras DOP VIª, VIIª y IXª Regiones, a la Asociación Gremial ANFUDOP, al Sub-Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, y a todo el personal del Servicio, mediante difusión a través de Intranet Institucional, correo electrónico y de todos aquellos medios que se disponga para tales efectos.

ANÓTESE, REFRÉNDESE, Y COMUNÍQUESE

Jeannette Reveco Gómez
Directora Nacional de Obras Portuarias (S)

SSD: 16555693.

