



PAUTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 01-2011

SERVICIO: DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

PÁGINA N°1

“DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS”
Región Nivel Central
Llama a Proceso de Selección para proveer el cargo de
Analista de Remuneraciones (NC)
Código 0121

TIPO DE CONTRATO Y GRADO

Profesional, Contrata, Grado 17° EUS

RENTA BRUTA MENSUAL PROMEDIO ESTIMADA

\$ 1.156.778.- Aprox.

Detalle Renta:

	Primer Año
Mes Normal	\$943.616.-
Mes con Bonos	\$1.583.102.-
Mes Promedio	\$1.156.778.-

Notas sobre Renta:

***Renta Mes Normal:** Corresponde a las rentas de los meses sin bonos, es decir: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre, 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 contratación de el/la postulante que se adjudique la vacante, estará sujeto a evaluación de tres meses renovables, según supervisión de jefatura directa.

VACANTES

2

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ministerio de Obras Públicas (Nivel Central) - Dirección de Contabilidad y Finanzas - Departamento de Remuneraciones.

PERFIL DEL CARGO

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CARGO

Gestionar el proceso de remuneraciones del Ministerio de Obras Públicas, analizando, procesando y validando la información de haberes y descuentos del personal.



**PAUTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

**EDICIÓN 0
VERSIÓN: 01-2011**

SERVICIO: DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

PÁGINA N°2

Colaborar en la ejecución integral del proceso de remuneraciones, proponiendo mejoras, controles y ajustes; manteniendo permanente comunicación y coordinación con su jefatura directa.

FUNCIONES PRINCIPALES DEL CARGO

- Validar información de ingresos, cambios de personal y otorgamiento de asignaciones y horas extraordinarias de los Servicios MOP.
- Validar información de descuentos.
- Asegurar proceso de pago de remuneraciones a nivel nacional.
- Gestionar proceso de pago de Descuentos Varios, a las distintas instituciones acreedoras.
- Gestionar proceso de pago de Descuentos Previsionales, a través de las Plataformas de Previred y TGR.
- Entregar información de la materialización de otros pagos de remuneraciones al Subdepartamento de Tesorería.
- Proceso anual de Rentas a nivel nacional.
- Gestionar información oportuna del proceso de remuneraciones.
- Emisión de Certificados (Ley 19.882 y 20.305) y de Costeos Remuneracionales.
- Apoyar y asesorar en términos técnicos a clientes internos y externos en materias propias de su especialidad.
- Proponer mejoras funcionales a los distintos procedimientos y lineamientos operativos del Departamento.

COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL CARGO :

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICIÓN NIVEL
1 Orientación al Cliente	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce las necesidades y expectativas de sus clientes, tanto internos/as como externos/as. 2. Implementa mejoras para incrementar el nivel de satisfacción de los/as clientes internos/as y externos/as, más allá de lo que le fue estrictamente solicitado. 3. Realiza acciones que permitan anticiparse a los requerimientos de sus clientes. 4. Considera la plena satisfacción del/la cliente, como un criterio esencial para la planificación de futuras actividades. 5. Mantiene un contacto cercano con los/as clientes internos/as y externos/as, para lograr satisfacer sus necesidades.
2 Orientación a la Eficiencia	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejerce altos niveles de esfuerzo para alcanzar, con eficiencia, los objetivos y resultados definidos en todo lo que emprende. 2. Comprende los objetivos Organizacionales, denotando visión estratégica e identificando las acciones importantes y las causas o situaciones que pueden implicar un desperdicio de recursos (cualquier tipo), y los aspectos más irrelevantes, que dificultan la consecución de dichas metas. (como por ejemplo: abuso de celular, visitas inesperadas, reuniones ineficientes, etc.) 3. Logra utilizar algunas técnicas para minimizar los efectos negativos que estos elementos o situaciones irrelevantes puedan tener en su eficiencia y productividad. (por ejemplo: adm. tiempo, establecer límites con otros, etc.) 4. Muestra conductas concordantes con una conciencia sobre el uso racional de los recursos disponibles, materiales y no materiales, incluso aprovechando los propios recursos que tiene para un mejor desempeño. (por ejemplo: fortalecimiento de habilidades y conocimientos técnicos, como también, una actitud positiva y buena predisposición hacia el trabajo, etc.) 5. Establece estándares o indicadores de calidad, buscando la mejora continua de los procesos a su cargo para anticiparse a posibles dificultades y minimizando futuros errores y riesgos por mal uso de cualquier tipo de recurso. 6. Manifiesta valorar el buen uso del tiempo y el dominio que él/ella puede tener sobre su utilización, por lo que en general, armoniza todas sus actividades en torno a una planificación y un estilo de trabajo ordenado, priorizando para cumplir con las metas en los plazos requeridos.

COMPETENCIAS CONDUCTUALES - ESPECIFICAS

NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICIÓN NIVEL
1 Responsabilidad	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprende la importancia de hacer bien su trabajo y cumplir sus responsabilidades de la mejor manera posible. 2. Organiza y prioriza sus tareas para cumplir eficientemente con los plazos fijados. 3. Muestra interés por cumplir los estándares de calidad



**PAUTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

**EDICIÓN 0
VERSIÓN: 01-2011**

SERVICIO: DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

PÁGINA N°3

			<p>preestablecidos, preocupándose de entregar su trabajo con dichos estándares.</p> <ol style="list-style-type: none"> Cumple sus tareas y responsabilidades sin requerir mayor supervisión. Actúa de manera efectiva ante dificultades que puedan surgir, permitiendo dar fluidez a los procesos.
2	Pensamiento Analítico	3	<ol style="list-style-type: none"> Utiliza diversas técnicas para analizar los aspectos que componen una situación compleja o problema, identificando qué es lo más relevante, para dar varias soluciones y sopesando el valor de cada una de ellas. Reconoce y analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación, identificando posibles causas de un hecho o las consecuencias que una acción, pueda tener en el desempeño de su trabajo. Analiza y establece vínculos causa efecto más elaborados o menos evidentes, entre los hechos y el logro de sus objetivos y/o los del área en la que se desempeña. Identifica distintas variables de su experiencia, según el impacto que provoquen en su entorno mediato, para analizar los pros y los contras de sus decisiones en el presente. Analiza de forma precisa y profunda los datos o hechos disponibles, para resolver problemas y/o proyectar escenarios de mediano y largo plazo.
3	Manejo de Información Confidencial	3	<ol style="list-style-type: none"> Distingue correctamente lo que es información "confidencial" de la que no lo es. Mantiene con reserva la información y antecedentes que maneja en función de su cargo y que tiene carácter de "confidencial". Comunica, sólo a quien corresponda la información de carácter "confidencial". Evalúa el contexto, la oportunidad y momento adecuados, en el que debe entregar información que sabe es de carácter reservada. Sabe cómo (de qué forma) entregar una información de carácter "confidencial".
4	Toma de Decisiones	3	<ol style="list-style-type: none"> Toma decisiones oportunas y fundamentadas con información necesaria y relevante, teniendo en cuenta las consecuencias a mediano plazo, para optar por la mejor decisión. Se asegura de analizar información proveniente de diversas fuentes, para poder integrarlas y evaluar la mejor alternativa ante la situación. Conoce el entorno e identifica los pros y contras de sus decisiones, analizando exhaustivamente las variables que podrían afectar la toma de decisiones y el impacto que éstas pueden tener en su entorno a mediano y largo plazo. Toma decisiones eficientes en situaciones de diversa complejidad, como también en escenarios desconocidos o de cambio, pudiendo resguardar la eficiencia de las mismas y el impacto que éstas puedan tener en su entorno. Comunica las decisiones tomadas y puede evaluar sus experiencias similares anteriores para integrarla a situaciones presentes y tomar la mejor decisión posible para el logro de objetivos definidos.
5	Trabajo en Equipo	3	<ol style="list-style-type: none"> Reconoce, respeta y valida el aporte de sus compañeros/as frente al equipo. Expresa satisfacción por los logros obtenidos por su equipo de trabajo. Se preocupa de propiciar un clima de respeto y buen trato con los/as distintos/as integrantes de los equipos de trabajo, con los que se relaciona. Como miembro de un equipo, mantiene informados/as a los/as demás y al corriente de los temas que maneja y que afectan el desempeño del mismo. Realiza acciones concretas para superar eventuales dificultades dentro del equipo, contribuyendo al buen clima de su entorno laboral.

FORMACIÓN Y ESTUDIOS Y REQUISITOS GENERALES PARA INGRESO

Carreras Excluyentes: Título Profesional de Administrador Público, Contador Auditor y/o Contador Público, de una carrera de a lo menos 8 semestres mínimos de duración.



PAUTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 01-2011

SERVICIO: DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

PÁGINA N°4

Experiencia Excluyente: En las áreas de Remuneraciones, Contabilidad y/o Presupuesto de a lo menos 2 años de experiencia y deseable en el Sector Público.

Certificados Deseables: Se valorará las capacitaciones realizadas en los últimos 5 años y de al menos 8 horas en las siguientes temáticas:

- Remuneraciones, Presupuesto en Sector Público, Contabilidad Gubernamental o NICSP.
- MS Office: Excel, Word, Power Point.

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 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.

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 Contabilidad y Finanzas.
- Tener litigios pendientes con la Dirección de Contabilidad y Finanzas, 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 Contabilidad y Finanzas.
- 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 Contabilidad y Finanzas 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 Contabilidad y Finanzas, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

DOCUMENTOS DE POSTULACIÓN

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

- 1 Formato de Curriculum Vitae Personal.
- 2 Copia simple de **Certificado de Título Profesional**. Una vez que el (la) postulante quede seleccionado(a), para su contratación se solicitará documento original.
- 3 Copia simple de **certificado de capacitaciones con un mínimo de 8 horas, en los últimos 5 años atinentes al cargo que postula y conocimientos necesarios para éste**, posteriormente puedan ser presentados en original.
- 4 Fotocopia simple de **documento que acredite tiempo de experiencia laboral** en el área y funciones asociadas al cargo y que posteriormente puedan ser presentados en original. **Solo se considerara como medio de acreditación, documento formal debidamente firmado y timbrado emitido por el organismo**



PAUTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 01-2011

SERVICIO: DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

PÁGINA N°5

donde trabajó, señalando funciones y tiempo de desempeño en el cargo como Profesional, especificando fecha de inicio y término de funciones.

No presentar documentos originales en las primeras etapas del proceso de selección (estos serán requeridos en etapas finales), ya que los antecedentes de postulación **no** serán devueltos.

La no presentación de los documentos señalados en los puntos 1, 2, 3 y 4 dejará sin efecto su postulación.

RETIRO DE ANTECEDENTES

Las bases del Proceso de Selección estarán disponibles en www.mop.gov.cl y www.dcyf.cl sección **Concursos de Personal**, y/o www.empleospublicos.cl.

RECEPCIÓN DE LAS POSTULACIONES

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente **a través del Portal de Empleos Públicos**, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste, completar el Currículum Vitae del Portal (en el menú Mi CV, en Ver CV) y adjuntar los documentos solicitados en "**Documentos de Postulación**".

Fecha tope de postulación: 12/02/2021 hasta las 23: 59 horas

Los documentos solicitados anteriormente, se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá anexar 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. **Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de postular a la convocatoria.**

Los/as postulantes son responsables del cumplimiento y veracidad de la información que presentan.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

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, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

Solo se recibirán postulaciones mediante el Portal de Empleos Públicos. No se recibirán postulaciones mediante otra vía como correo electrónico, Oficina de Partes u otros.

El proceso se puede retrasar o adelantar dependiendo de la cantidad de postulantes interesados.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas, las que se presentan a continuación:

Etapas I: Evaluación curricular desarrollada por el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas. Los/as candidatos/as preseleccionados/as que cumplan con los requisitos generales y adicionales, pasarán a la etapa II.

Etapas II: Consiste en una evaluación de conocimientos técnicos necesarios para desempeñar el cargo. Esta evaluación tiene por objeto analizar la consistencia entre la experiencia calificada y los conocimientos que lo avalen, estos últimos serán medidos a través de una prueba escrita, donde pasarán a la siguiente etapa los postulantes con los mejores puntajes de la evaluación técnica y sumada a la evaluación curricular, con un tope máximo de 12 personas.

Etapas III: Consiste en la aplicación de una Entrevista y Test o Dinámica de Evaluación Psicolaboral, que se efectuará a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores, con el objetivo de identificar las brechas en relación con las competencias conductuales definidas para el cargo. Esta etapa, puede contener una sub etapa, consistente en la aplicación de test psicométricos con el objeto de medir habilidades específicas si el cargo lo requiere.



**PAUTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

**EDICIÓN 0
VERSIÓN: 01-2011**

SERVICIO: DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

PÁGINA N°6

Etapas IV: Entrevista personal de valoración final, realizada por la Jefatura Directa, o en su defecto quien éste designe en su representación, a máximo cinco postulantes que reúnan los requisitos del perfil del cargo y que aprueben la etapa I, II y III, con el objeto de tomar la decisión con todos los antecedentes del proceso a la vista.

El lugar y horario para las etapas I, II, III y IV se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono a los postulantes preseleccionados.

Con los resultados del proceso, (las cuatro etapas mencionadas) se elaborará una terna, en orden decreciente. Dicha terna, será presentada al Director Nacional de Contabilidad y Finanzas quien decidirá sobre el nombramiento o deserción del proceso.

Nota 1: Las entrevistas y pruebas técnicas se realizarán vía remota, para ello se requiere contar con una conexión adecuada a internet. No obstante, existe la probabilidad de que se solicite realizar alguna de las etapas de forma presencial en la ciudad de Santiago; por lo tanto se debe contar con disponibilidad para trasladarse de ciudad, si es necesario.

FECHAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ETAPA	FECHAS
Publicación	08/02/2021
Recepción y registro de antecedentes (*)	08/02/2021 hasta 12/02/2021
Evaluación curricular de estudios y antecedentes	15/02/2021 hasta 23/02/2021
Selección de los postulantes	24/02/2021 hasta 08/03/2021
Cierre de proceso	08/03/2021

Sin perjuicio de lo anterior, la Autoridad competente podrá modificar los plazos contenidos en las fechas del proceso de selección, por razones de buen servicio, informando a los interesados las nuevas fechas a los respectivos correos informados en su postulación.

ENTREGA DE RESULTADOS

La Jefatura Superior del Servicio, a través del área competente encargada del proceso, comunicará a los(as) postulantes, los resultados parciales y finales según corresponda, a través del correo electrónico informado por los/as postulantes.

El (la) o los(as) postulantes seleccionados deberán manifestar la aceptación del cargo, mediante correo electrónico inmediatamente y hasta dos días hábiles posteriores a la notificación. En caso contrario, se entenderá la no aceptación de este.

Los(as) postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, podrán hacer sus consultas y reclamos al área encargada del Proceso de Selección, dentro de un plazo no superior a **3 días hábiles** después de finalizado el Proceso de Selección.

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.

La selección se realizará preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Para ello los postulantes certificarán dicha calidad conforme a lo dispuesto en los artículos 55 y 56 de la ley N° 20.422 en el momento de la postulación.

Sin perjuicio de lo anterior, el Director y/o Jefe Superior de Servicio o Jefatura designada para estos efectos se reserva el derecho de dejar sin efecto el presente Proceso de Selección por razones fundadas.



**PAUTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 01-2011

SERVICIO: DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

PÁGINA N°7

AUTORIZACIÓN DE LAS BASES

AUTORIZADO POR	Claudia Romero Toledo
CARGO	Jefa Departamento de Administración DCyF
FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2021
N° SOLICITUD DE CONTRATACIÓN	1
CORREO ELECTRÓNICO PARA CONSULTAS	dcyf.administracion@mop.gob.cl
SITIO WEB	www.dcyf.cl
FIRMA RESPONSABLE	