

0051  
29 ENE. 2019

**REF:** APRUEBA PAUTAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO A CONTRATA QUE INDICA.

**SANTIAGO,**

**29 ENE. 2019**

**VISTOS:**

Las necesidades del Servicio; El DFL 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°145/1991, que Fija Planta y Requisitos Generales y Específicos de Ingreso y Promoción del Personal de la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, modificado por el DFL N°272/2009, 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°10, de 2017, de la Contraloría General de la República y

**CONSIDERANDO:**

Que, se ha estimado necesario proveer un (1) cargo de Analista Regional de Planificación y Presupuesto para la Región de Arica y Parinacota, en calidad jurídica Contrata, Estamento Profesional, Grado 9 EUS, para la Dirección de Planeamiento, 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 Analista Regional de Planificación y Presupuesto para la Región de Arica y Parinacota, disponiendo presupuesto del año 2019, mediante Certificado de Disponibilidad Presupuestaria (CDP) con fecha 17/01/2019, visado por el Subdepartamento de Administración y Finanzas.

Que, para efectos de este proceso se designó una Comisión de Selección responsable de la evaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección, por medio de Resolución D.P. Exenta N° 26 de fecha 21/01/2019.



**RESUELVO**

**D.P EXENTA N°** 0051 /



**1. LLÁMASE A PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**, para proveer el cargo funcional de **Analista Regional de Planificación y Presupuesto para la Región de Arica y Parinacota**, en calidad jurídica Contrata, Estamento Profesional, Grado 9 EUS, con residencia en la Región de Arica y Parinacota.

**2. APRUÉBANSE**, las siguientes Pautas del Proceso de Reclutamiento y Selección, convocado para proveer el cargo funcional de Analista Regional de Planificación y Presupuesto para la Región de Arica y Parinacota, en calidad jurídica Contrata, Estamento Profesional, Grado 9 EUS, con residencia en la Región de Arica y Parinacota, las que se transcriben a continuación:

**EMPLEO: ANALISTA REGIONAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO, REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA**

<b>Ministerio</b> Ministerio de Obras Públicas	<b>Institución / Entidad</b> Dirección de Planeamiento
<b>Cargo</b> Analista Regional de Planificación y Presupuesto	<b>Nº de Vacantes</b> 1 (una)
<b>Área de Trabajo</b> Planificación y Presupuesto	<b>Región</b> Arica y Parinacota
<b>Ciudad</b> Arica	<b>Tipo de Vacante</b> Contrata

**Renta Bruta**  
\$2.502.866.-

**Condiciones:** La Dirección de Planeamiento 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 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.

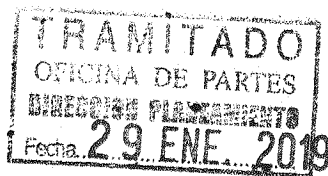
**Contrata, Estamento Profesional, Grado 9 Escala Única de Sueldos.**

Se debe tener en cuenta que todo empleo provisto en 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**

Renta bruta promedio mensual aproximada: \$2.502.866.-  
Renta bruta aproximada, meses sin bono de modernización: \$2.101.762.-  
Renta bruta aproximada con bonos de modernización trimestrales: \$3.305.076.-, correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

La renta mencionada incluye asignaciones de zona y zona extrema.



0051  
29 ENE. 2019

### Objetivo del cargo

Gestionar el área de planificación y presupuesto de la Dirección Regional de Planeamiento. Apoyar, coordinar, participar y asumir diferentes labores profesionales de planificación en los ámbitos operativos y estratégicos en los cuales la Dirección de Planeamiento tenga responsabilidad: planes regionales y especiales de corto y mediano plazo con base en las necesidades territoriales regionales y la complementariedad de los mismos con actores públicos y privados; Apoyar el desarrollo del Proceso Gestión de Inversiones (GDI); Seguimiento de compromisos de Gobierno, ministeriales y regionales; Seguimiento presupuestario anual de Inversiones de los Servicios del Ministerio de Obras Públicas (MOP); de los financiados por el Gobierno Regional y Mandantes en general.

### Descripción del Cargo

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

- Apoyar el Proceso Regional Ministerial de Elaboración del Proyecto de Presupuestos de Inversiones Ministerial para el año siguiente.
- Planificar a mediano plazo la infraestructura y la gestión del recurso hídrico a nivel regional, ministerial, con enfoque territorial y participativo.
- Participar en actividades relacionadas con el financiamiento de la planificación estratégica, de mediano y corto plazo en la Región, Servicio MOP, y/u otro organismo externo al MOP, según corresponda.
- Gestionar el seguimiento de inversiones y ejecución presupuestaria del año en curso.
- Efectuar estudios de temas específicos, a solicitud del Director/a Regional, Nacional o por iniciativa propia, y proponer modelos de optimización o de mejora.
- Elaborar con apoyo del equipo de trabajo, informes de gestión relativo a la organización, productos intermedios y/o finales, vinculados a usuarios y/o clientes internos o externos, situaciones de futuro que interesen a la jefatura y/o a la organización.

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

Lugar de desempeño:	Dirección Regional de Planeamiento, Región de Arica y Parinacota, ciudad de Arica.
Horario de Trabajo:	Jornada ordinaria de 44 horas semanales.
Jefatura directa del cargo:	Director Regional de Planeamiento, Región de Arica y Parinacota.

### Perfil del Cargo

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

#### Estudios Académicos:

Área de la ingeniería, Ciencias Sociales y otras afines.

#### Formación Educacional deseable:

Ingeniería Comercial o Ingeniería Civil (Industrial, Mecánica, Electrónica, Eléctrico, Obras Civiles, Geografía).

#### Experiencia requerida:

Debe poseer 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.

(Acorde con lo estipulado en D.F.L MOP N° 145, de 1991, modificado por el D.F.L. MOP N° 272/2009 publicado el 11 de Mayo de 2010, que fija la planta y requisitos generales y específicos de ingreso y promoción del personal de la Dirección de Planeamiento).

#### Experiencia sector público deseable:

Un (1) año.



0051  
29 ENE. 2019

## Competencias

### Competencias Transversales:

#### Orientación al Cliente (Nivel 2):

- Conoce las necesidades de sus clientes internos y/o externos.
- Busca los medios para satisfacer las necesidades de sus clientes.
- Cumple con los estándares de sus procesos, satisfaciendo los criterios de calidad.
- Obtiene y registra información que retroalimente el servicio entregado al cliente, con el fin de mejorarlo continuamente.

#### Orientación a la Eficiencia (Nivel 2):

- Cumple con los objetivos establecidos, optimizando los recursos asignados.
- Trabaja con indicadores de eficiencia y cumple con sus estándares.
- Incorpora mejoras en sus procesos, generando ahorros para la Institución.
- Posee una clara orientación a los resultados.

#### Trabajo en Equipo (Nivel 2):

- Aporta sus conocimientos y experiencias a su equipo de trabajo, respetando las contribuciones de sus compañeros.
- Alienta sus compañeros cuando enfrentan dificultades en el desempeño de sus funciones.
- Observa la dinámica de su equipo de trabajo y propone acciones orientadas a mejorar su efectividad.
- Apoya las acciones de otras secciones y equipos, aun cuando no reciba de éstos la misma colaboración.

### Competencias Específicas Conductuales:

#### Planificación y Organización (Nivel 2):

- Determina planificaciones que le permiten priorizar el cumplimiento de las funciones y tareas definidas.
- Identifica las áreas claves de desempeño, así como los funcionarios claves al momento de desarrollar un trabajo, de manera de que su planificación es más eficiente y exhaustiva.
- Establece planes de trabajo detallados, en los que identifica objetivos, plazos, tareas y responsables a mediano plazo.
- Realiza seguimiento aleatorio al avance de lo planificado.

#### Pensamiento Analítico (Nivel 2):

- Prioriza las distintas variables según el impacto que provoquen en su entorno mediato e inmediato.
- Comprende y aplica lo aprendido en diferentes experiencias, analizando sus componentes y estableciendo relaciones entre ellos.
- Interviene en las variables que provoquen un efecto negativo en su entorno inmediato, transformándolas en fortalezas.

#### Toma de Decisiones (Nivel 2):

- 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.

#### Proactividad (Nivel 2):

- Se relaciona con los pares y superiores directos del equipo de trabajo para identificar los requerimientos específicos necesarios en el cumplimiento de las funciones, pudiendo anticipar dificultades y delegar más eficientemente tareas.
- Se anticipa en los análisis de las variables que puedan influir en cumplimiento de las metas, sugiriendo mejoras o soluciones factibles (mediano plazo).
- Toma la iniciativa frente a situaciones, de manera propositiva y colaborativa.



U051  
29 ENE. 2019

- Cumple de manera eficiente las tareas encomendadas, anticipándose a los requerimientos solicitados.

### **Conocimientos específicos requeridos**

- Ley de Presupuestos e Instrucciones para su ejecución (Nivel Básico).
- Sistema Nacional de Inversiones del Ministerio de Desarrollo Social (Nivel Medio).
- Evaluación de Proyectos (Nivel Básico).
- Manejo Office (Excel, Word, Power Point) (Nivel Avanzado).

### **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);
- 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 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 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 Planeamiento.
- b. Tener litigios pendientes con la Dirección de Planeamiento, 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 Planeamiento.
- 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 Planeamiento 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 Planeamiento, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.



0051  
29 ENE. 2019

### **Publicación:**

La Dirección de Planeamiento 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 y Código del Trabajo, 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 postulante deberá presentar cada uno de los documentos requeridos para postular. Si los 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 postulante, suba un documento que no concuerda con lo requerido, éste no se considerará como válido.

### **Criterios de Selección:**

El Proceso de Reclutamiento y Selección será desarrollado en las regiones de Arica y Parinacota y Metropolitana de Santiago por la Comisión de Selección, designada por Resolución.

Además integrará la Comisión de Selección, con derecho a voz, un Delegado de la Asociación de Funcionarios/as de la Dirección de Planeamiento.

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 por cada etapa.

### **Etapas I. Revisión Curricular de estudios, formación y Capacitación:**

Esta revisión medirá tanto la formación educacional (título profesional, Post Título y Post Grado), así como también las capacitaciones de perfeccionamiento enunciadas en conocimientos específicos requeridos (ver página 4) para el cargo.

### **Etapas II. Revisión Curricular de Experiencia Laboral:**

Esta evaluación medirá la experiencia laboral, la cual se calculará considerando 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.

### **Etapas III. Evaluación Técnica y Personal:**

La evaluación técnica consiste en una prueba técnica (escrita). La rendición de esta prueba será obligatoria para todos los postulantes cuya evaluación curricular haya alcanzado el punto mínimo requerido. La no presentación del postulante a la prueba técnica en el día y la hora de la citación, será considerada como desistimiento de su postulación al cargo en cuestión. La prueba escrita buscará evaluar los conocimientos específicos requeridos.

La prueba técnica se aplicará en las dependencias de la Dirección Regional de Planeamiento de la Región de Arica y Parinacota, ubicadas en calle Arturo Prat N°305, piso 3, ciudad de Arica y en las dependencias del Ministerio de Obras Públicas, Región Metropolitana de Santiago, ubicadas en Morandé 59, piso 7, Dirección de Planeamiento, comuna Santiago Centro, según sea el caso.

La evaluación personal buscará medir las aptitudes específicas para el desempeño del cargo. Ésta se llevará a cabo por medio de una entrevista de apreciación de conocimiento global, la cual realizará el Comité de Selección.

Los horarios y detalles específicos se comunicarán a cada postulante, a través de correo electrónico o vía telefónica.

### **Etapas IV. Evaluación Psicológica**

Esta evaluación se materializará a través de una entrevista con un 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.



0051  
29 ENE. 2019

Dentro de las etapas de evaluación existen criterios que excluyan al postulante de este proceso concursal. Los cuales están debidamente establecidos en la pauta de evaluación.

La evaluación Psicológica se realizará en las dependencias de la Dirección Regional de Planeamiento de la Región de Arica y Parinacota, ubicadas en calle Arturo Prat N°305, piso 3, ciudad de Arica o Región Metropolitana de Santiago, ubicadas en Morandé 59, piso 7, Dirección de Planeamiento, comuna Santiago Centro, según sea el caso.

Los horarios y detalles específicos se comunicarán a cada postulante, a través de correo electrónico o vía telefónica.

**PAUTA DE EVALUACIÓN: PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN ANALISTA REGIONAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO, REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA**

ETAPA	FACTOR	DESCRIPCION FACTOR	CRITERIOS ESPERADOS DEL FACTOR	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN POR ETAPAS
I.	Estudios y Cursos de formación Educativa y de Capacitación	Formación Educativa	Título profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de selección	15	30	20
			Posee otros títulos profesionales	5		
			No posee títulos profesionales	0		
		Estudios de Especialización	Posee Post Título y/o Post Grado atingente al cargo	5		
			No posee Post Título y/o Post Grado atingente al cargo	0		
		Capacitación y Perfeccionamiento o realizado (excluye Post Títulos y Post Grados)	Posee 3 o más capacitaciones en áreas relacionadas con el cargo dentro de los 3 últimos años, cada una con un mínimo de 16 horas.	10		
			Posee 2 capacitaciones en áreas relacionadas con el cargo, dentro de los 3 últimos años, cada una con un mínimo de 16 horas.	5		
			Posee menos de 2 capacitaciones en áreas relacionadas con el cargo, dentro de los 3 últimos años, cada una con un mínimo de 16 horas.	0		
		II.	Experiencia Laboral	DFL 272: 3 años para carreras de 10 semestres y 5 años para carreras de 8 semestres Deseable: Un año de experiencia en el sector público.		
Posee los años de experiencia laboral requerida en las Bases	15					
No cumple con experiencia mínima requerida	0					
III.	Conocimientos técnicos para el desempeño del cargo	Evaluación técnica	Obtiene nota entre 6,6 y 7,0 en aplicación de evaluación técnica	15	25	20
			Obtiene nota entre 6,0 y 6,5 en aplicación de evaluación técnica	10		
			Obtiene nota entre 5,0 y 5,9 en aplicación de evaluación técnica	5		
			Obtiene nota igual o inferior a 4,9 en aplicación de evaluación técnica	0		
	Aptitudes específicas para el desempeño del cargo	Entrevista Comité de Selección	Presenta destacadas habilidades y competencias específicas para el cargo	10		
			Presenta habilidades y competencias específicas para el cargo	5		
		No Presenta habilidades y competencias específicas para el cargo.	0			
IV.	Evaluación Psicológica	Adecuación Psicológica para el cargo	Entrevista y Test de apreciación Psicológica, lo define como: Recomendable para el cargo	25	25	20
			Entrevista y Test de apreciación Psicológica, lo define como: Recomendable pero con reservas para el cargo	20		
			Entrevista y Test de apreciación Psicológica, lo define como: No recomendable para el cargo	0		

**PUNTAJE MÁXIMO: 100**

**PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN: 75**





0051  
29 ENE. 2019

### Documentos requeridos para postular:

- a) Copia Cédula de Identidad.
- b) Copia de certificado que acredite nivel educacional requerido por Ley chilena.
- c) Copia de certificados que acrediten capacitación.
- d) Copia de certificados o documentos que acrediten experiencia laboral. Esto deberá demostrarse con certificados de las instituciones o empresas empleadoras en que conste la efectividad del desempeño laboral.
- e) Certificado Situación Militar al día (en el caso que aplique).
- f) Declaración jurada que acredite el cumplimiento de los requisitos de ingreso (art. 12. let. c), e) y f) del Estatuto Administrativo y art. 54 DFL 1/19.653, 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) Currículum 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>	30/01/2019 – 06/02/2019
<b>Selección</b>	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	07/02/2019 – 18/02/2019
<b>Finalización</b>	
Finalización del Proceso	19/02/2019 – 19/03/2019

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las 23:59 horas del día 06/02/2019

### Correo de Contacto

[dp.postulaciones@mop.gov.cl](mailto:dp.postulaciones@mop.gov.cl)

### Condiciones Generales

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

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

Los 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 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 selección.

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

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

### Notificación y Cierre del Proceso

Como resultado del proceso, la Comisión de Selección propondrá al Jefe Superior del Servicio, una nómina con hasta tres (3) candidatos con los mejores puntajes finales. Esta propuesta se llevará a cabo mediante Memorándum emitido por la Jefa del Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas.

En el caso de existir empates en los puntajes finales, los criterios para resolver los mismos serán: en primer lugar el puntaje más alto obtenido en la etapa III, en segunda instancia el puntaje más alto obtenido en la etapa I y, en tercera instancia, el puntaje más alto obtenido en la etapa II (ver Pauta de Evaluación). De persistir el empate, excepcionalmente, se presentarán tantos candidatos como empates hayan, en los tres mayores puntajes.

De entre los candidatos elegibles, el Jefe Superior del Servicio, realizará una entrevista de apreciación global, mediante Video Conferencia y de manera presencial, según sea el caso, para seleccionar a la persona que ocupará el cargo. Se comunicará formalmente la selección del candidato idóneo, para ocupar el cargo. En el caso que el candidato seleccionado desista del nombramiento, por cualquiera causa, se seleccionará al segundo candidato y éste en caso de desistir, se seleccionará al tercer candidato.

De no existir ningún postulante idóneo seleccionado para el cargo, este será declarado desierto.

Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio se reserva el derecho de dejar sin efecto el presente Proceso de Selección por factores que estime convenientes.

### Entrega de Resultados

El Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas, área encargada del proceso, comunicará a los postulantes los resultados parciales y finales, según corresponda, a través de la plataforma "Portal Empleos Públicos".

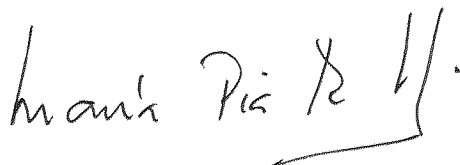
Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso de Reclutamiento y Selección, podrán hacer sus consultas y reclamos al área encargada del proceso, dentro de un plazo no superior a tres (3) días hábiles después de finalizado el mismo.

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 [www.mop.cl](http://www.mop.cl) e Intranet Ministerial.

**4. COMUNÍQUESE**, la presente Resolución a la Dirección Regional de Planeamiento de la Región de Arica y Parinacota; División Planificación Estratégica y Presupuesto; Departamento Planificación de Inversiones; Departamento Gestión Presupuestaria; Departamento de Administración y Gestión de Personas; Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas; Asociación de Funcionarios de Planeamiento (ANFUPLAN); y demás oficinas que corresponda.



MARÍA PÍA ROSSETTI G.  
Directora Nacional de Planeamiento (S)  
Ministerio de Obras Públicas