



**MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

**DIRECCION DE PLANEAMIENTO  
BASES CONCURSO PÚBLICO**

**CARGO: ENCARGADO UGIT REGIONAL  
XI REGION**

**CÓDIGO: CDPP04\_2010**

## **BASES DEL CONCURSO PÚBLICO**

El presente documento contiene las bases para el Concurso Público del cargo Encargado UGIT Regional para la Dirección regional en la ciudad de Coihaique, grado 11° EUS., Santiago.

### **I.- CARGO A PROVEER**

Nombre del Cargo	Encargado UGIT Regional
Calidad Jurídica	Contrata
Grado	11° EUS
Nivel de Remuneración	\$ 1.403.218 remuneración bruta mensual aproximadamente, más asignación zona extrema pagada cada 3 meses.
Lugar de Desempeño	Coihaique
Dependencia	Director Regional XI Región
Objetivo del Cargo	Realizar acciones relativas con el funcionamiento de la Unidad Gestión Territorial (UGIT) asentado en la región en su calidad de Encargado técnico del Nodo Regional del Sistema de Información Territorial Transversal del MOP (SIT-MOP) y Coordinador técnico del Comité SIT MOP de la Región.
Funciones asociadas al Cargo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asegurar el correcto funcionamiento del laboratorio de SIG de la DIRPLAN y el uso permanente de esta herramienta en la planificación del territorio regional.</li><li>• Establecer una forma de trabajo del Comité SIT MOP de la región, y coordinar las tareas con la unidad de gestión de la Información Territorial del Nivel Central.</li><li>• Mantener actualizada la información territorial regional en la base de datos geográfica del SIT.</li><li>• Proponer y desarrollar metodologías para la planificación territorial, tanto urbano como rural, para optimizar el desarrollo de la Infraestructura y los recursos hídricos del Ministerio</li><li>• Ejecutar acciones Administrativas y operativas para los diversos Sistemas que desarrolla la Dirección Regional.</li><li>• Proponer y Promover del desarrollo de las alianzas Público-Privado.</li><li>• Analizar, estudiar y proponer la Planificación Estratégica del Sector (desarrollo territorial, tanto Urbano como Rural,</li><li>• Coordinar y consensuar las demandas de Infraestructura inter e intra institucional</li><li>• Asesorar al Director Regional en otras materias que se le encomienden relacionadas con el área</li></ul>

### **II.- REQUISITOS DE POSTULACION**

#### **Requisitos Obligatorios y Deseables:**

Los requisitos obligatorios y deseables para el desempeño de la función, se agrupan en estudios, cursos de formación y capacitación; experiencia laboral y competencias que se señalan a continuación.

Obligatorios para el ingreso a la Administración Pública	<p><b><u>Requisitos Generales:</u></b> Los postulantes deberán cumplir con lo estipulado en el DFL. M. H. N° 29, de 16 de junio de 2004, Estatuto Administrativo.</p> <p><b><u>Requisitos Específicos:</u></b> Lo estipulado en DFL MOP N° 145, de 1991, que fija planta y requisitos generales y específicos de ingreso y promoción del personal de la Dirección de Planeamiento.</p>
Estudios, cursos de formación y capacitación	<p><b>Título Profesional:</b> Ingeniero Civil, Constructor Civil, Geógrafo e Ingeniero de Ejecución.</p> <p><b>Conocimientos en:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Manejo avanzado del software ArcGIS</li><li>• Conocimiento del modelo Geodatabase</li><li>• Gestión y planificación estratégica</li><li>• Conocimiento de tecnologías GPS</li><li>• Conocimiento en Sistema Nacional de Inversiones</li></ul>

Experiencia laboral requerida	1 año de desarrollo de aplicaciones o uso de herramientas SIG en instituciones públicas o privadas y 1 año en Planificación Territorial y/o desarrollo de Proyectos de Inversión Pública.
Competencias requeridas	<p><b><u>COMPETENCIAS TRANSVERSALES:</u></b></p> <p><b>ADAPTACION AL CAMBIO:</b> Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.</p> <p><b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACION:</b> Respetar y asumir a cabalidad, la misión, visión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización haciéndolos propios.</p> <p><b>COMUNICACIÓN EFECTIVA:</b> Escuchar y expresarse de manera clara y directa, implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y habilidad para coordinar acciones</p> <p><b>ORIENTACION AL CLIENTE:</b> Ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.</p> <p><b>ORIENTACION A LA EFICIENCIA:</b> Ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.</p> <p><b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> Ser capaz de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.</p> <p><b><u>COMPETENCIAS TECNICAS:</u></b></p> <p><b>CONOCIMIENTO DE HERRAMIENTAS DE GESTION TERRITORIAL:</b> Habilidad para aplicar los conocimientos específicos en materia de gestión territorial, específicamente en el ámbito de la infraestructura.</p> <p><b>CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA EN PLANIFICACION, GESTION Y CONTROL DE PROYECTOS DE INVERSION:</b> Ser capaz de Planificar, asesorar, coordinar y gestionar proyectos de inversión para la región.</p> <p><b>DESARROLLO DE ALIANZAS:</b> Habilidad para generar relaciones estratégicas entre el directivo y el personal a su cargo a fin de potenciar lazos constructivos a favor de la organización.</p> <p><b>ADMINISTRACIÓN TÉCNICA DE LA INFORMACIÓN:</b> Capacidad de usar y aplicar técnicas, metodologías, normativas y otros instrumentos para la recolección, selección, organización, representación, acceso, difusión e intercambio de la información propia de su cargo.</p> <p><b>GESTION DE CALIDAD:</b> Habilidad para promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta y prolija ejecución de los procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad</p>
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de Comunicación efectiva</li> <li>• Capacidad de Interrelacionarse</li> <li>• Capacidad de organización</li> </ul>

### **III.- ANTECEDENTES PARA POSTULAR**

Los postulantes que reúnan los requisitos anteriores, deberán hacer entrega de la siguiente documentación:

- Currículum Vitae que se encuentra en la página Web del Ministerio de Obras Públicas <http://www.mop.cl>.
- Certificado de Título (fotocopia simple).
- Certificados que acrediten capacitación y experiencia laboral requerida (fotocopia simple).

Los documentos originales serán solicitados al momento de la contratación.

\* De acuerdo a las nuevas normativas del Código de Buenas Prácticas establecidas por el Gobierno, los Curriculum Vitae en los concursos de ingreso se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos del postulante, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando sólo un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará de los resultados del concurso.

#### **IV.- DISPOSICIÓN DE LAS BASES**

Las Bases del Concurso de Provisión estarán a disposición de los postulantes desde 01 de Febrero del 2010, las que podrán ser descargadas desde la página Web del Ministerio de Obras Públicas <http://www.mop.cl>, entendiéndose plenamente conocidas por todos los postulantes.

#### **V.- RECEPCIÓN DE LAS POSTULACIONES**

La fecha de postulación se extenderá desde el día 01 de Febrero del 2010, desde las 9:00 horas y hasta las 16:00 horas del 12 de Febrero de 2010, ambas fechas inclusive, las cuales se recepcionarán en las Oficinas de la Dirección de Planeamiento ubicada Riquelme # 465-Piso 2, Coihaique. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo, tampoco las postulaciones por fax o correo electrónico.

Serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas por carta que excedan el plazo máximo de recepción de antecedentes, siempre que consignen en el timbre de la empresa de correos, que se despacharon dentro del plazo establecido.

Los postulantes que presenten algún tipo de discapacidad que les impida o les produzca dificultades para ser evaluados bajo la aplicación de los instrumentos y evaluaciones de selección que se utilizarán, deberán informarlo en su postulación, con el fin de adoptar las medidas pertinentes para garantizar de esta forma la igualdad de condiciones a todos quienes postulen al Concurso.

Para la debida comprensión del contenido de las postulaciones presentadas por los participantes la Dirección de Planeamiento, podrá solicitar por escrito a éstos, durante el proceso de evaluación, aclaraciones, rectificaciones por errores de forma u omisiones; y la entrega de antecedentes, con el objeto de clarificar y precisar el correcto sentido y alcance de la postulación, evitando que alguna sea descalificada por aspectos formales en su evaluación y velando siempre por el principio de transparencia del proceso y de igualdad de los postulantes. Las consultas con respecto al concurso serán resueltas por la Sra. Magali Figueroa Rojas, sólo a través del correo electrónico: [magaly.figueroa@mop.gov.cl](mailto:magaly.figueroa@mop.gov.cl).

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados y/o no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de requisitos mínimos señalados en el punto III, será considerado incumplimiento de éstos, por lo cual la postulación no será aceptada.

#### **VI.- PROCESO DE SELECCIÓN**

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas y excluyentes, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a la etapa siguiente.

El Concurso podrá ser declarado desierto frente a las siguientes causales:

1. Falta de postulantes idóneos, es decir, que no alcancen el puntaje mínimo definido o que no alcancen al menos el puntaje mínimo de aprobación de cada una de las etapas. Esto se evaluará al término de cada etapa, pudiéndose declarar desierto en cualquiera de ellas.
2. Cuando el Servicio aluda por razones de fuerza mayor.

#### **ETAPAS COMPROMETIDAS:**

##### **Etapa N° 1: Evaluación Curricular**

En esta etapa se evaluarán los siguientes factores: estudios y capacitación; experiencia laboral; todos ellos establecidos en el perfil del cargo previamente determinado. La puntuación mínima de aprobación de esta etapa será de **20**, los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán pasar a la siguiente etapa.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa I, pasarán a la Etapa II. Se les avisará oportunamente a los postulantes que hayan superado esta etapa, a través del teléfono y/o correo electrónico que hayan informado en su currículum vitae.

Las personas que no cumplan con lo estipulado en DFL MOP N° 145, de 1991, que fija planta y requisitos generales y específicos de ingreso y promoción del personal de la Dirección de Planeamiento, no podrán pasar a las siguientes Etapas.

### **Etapa N° 2: Evaluación Técnica de Preselección**

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas para el desempeño de la función, mediante los Subfactores prueba técnica y entrevista técnica que pretenden identificar las competencias técnicas que presentan los postulantes de acuerdo al perfil de selección definido.

El método utilizado para evaluar el primero de ellos, será a través de una prueba técnica escrita que se tomará a todos los postulantes que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa I.

En el mismo período indicado anteriormente, se realizará la entrevista técnica de preselección efectuada por integrantes del Comité de Selección, en lugar a indicar por el Servicio.

La puntuación mínima de aprobación de la etapa N°2 será de **25** puntos. Los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán pasar a la siguiente etapa.

### **Etapa N° 3: Evaluación Psicológica**

En esta etapa se evaluará el factor aptitud específica para el desempeño de la función, mediante el subfactor adecuación psicológica para el cargo, de acuerdo al perfil de cargo previamente establecido. El método utilizado para evaluar esta etapa será a través de procedimientos objetivos, (entrevista y test psicológicos), que permitan medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del cargo.

La puntuación mínima de aprobación de esta etapa será de **15** puntos. Las personas preseleccionadas que no alcancen esta puntuación mínima no podrán ser consideradas para ocupar el cargo llamado a concurso.

A continuación se indican los factores y subfactores que se evaluarán con su correspondiente descripción y ponderación:

Etapa	Factor	Subfactor	Descripción de Factores Evaluados	Ptje	Ptje máximo factor	Puntaje Mínimo de Aprobación por etapas
<b>I.- Evaluación Curricular</b>	Estudios y Cursos de formación educacional y capacitación	Formación profesional.	Posee título técnico en las áreas específicas requeridas incluido en el D.F.L. MOP 145/1991.	10	20	<b>20</b>
			No posee título técnico incluido en el D.F.L. MOP 145/1991.	0		
		Cursos de capacitación y perfeccionamiento realizado.	Conocimiento en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo avanzado del software ArcGIS</li> <li>• Conocimiento del modelo Geodatabase</li> <li>• Gestión y planificación estratégica</li> <li>• Conocimiento de tecnologías GPS</li> <li>• Conocimiento en Sistema Nacional de Inversiones</li> </ul>	10		
			Conocimiento en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo avanzado del software ArcGIS</li> <li>• Conocimiento del modelo Geodatabase</li> <li>• Conocimiento de tecnologías GPS</li> </ul>	5		
	Experiencia laboral	Experiencia Laboral	1 año de desarrollo de aplicaciones o uso de herramientas SIG en instituciones públicas o privadas y 1 año en Planificación Territorial y/o desarrollo de Proyectos de Inversión Pública	20	20	
			1 año de desarrollo de aplicaciones o uso de herramientas SIG en instituciones públicas o privadas.	10		
			Sin la experiencia requerida en los factores previos.	0		
<b>II.- Entrevista Técnica</b>	Conocimientos y habilidades para el desempeño de la función	Entrevista Técnica	Demuestra alto conocimiento y habilidades para el desempeño del cargo.	25	40	<b>25</b>
			Demuestra buenos conocimientos y habilidades para el desempeño del cargo.	10		
			Demuestra conocimientos y habilidades mínimos necesarios para el desempeño del cargo.	5		
			No demuestra conocimientos y habilidades para el desempeño del cargo.	0		
		Prueba Técnica	Demuestra un máximo conocimiento en la materia evaluada.	15		
			Demuestra regular conocimiento en la materia evaluada.	10		
			No demuestra conocimientos en la materia evaluada.	0		
<b>III.- Evaluación Psicológica</b>	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Adecuación Psicológica para el Cargo	Entrevista y Test psicológico lo define como un candidato/a con alta concordancia con el cargo.	20	20	<b>15</b>
			Entrevista y Test psicológico lo define como un candidato/a medianamente concordante con el cargo.	15		
			Entrevista y Test psicológico lo define como un candidato/a sin concordancia con el cargo.	0		
<b>Totales</b>					<b>100</b>	
<b>Puntaje mínimo total</b>						<b>60</b>

## **VII.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO**

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

Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá alcanzar al menos el puntaje mínimo de aprobación de cada una de las etapas, así como el puntaje mínimo total de 60 puntos. El postulante que no reúna los puntajes anteriormente descritos será excluido del concurso.

El Comité de Selección verificará si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en las presentes bases, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante relativa al concurso.

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección propondrá a la Sra. Directora Nacional de Planeamiento, los nombres de no más de cinco candidatos, que hubiesen obtenido los mejores puntajes. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos, el concurso podrá ser declarado desierto.

En el evento de producirse empate por puntaje, el criterio de desempate será: Primero, el mayor puntaje obtenido en la etapa II; y Segundo, el mayor puntaje obtenido en la Etapa I.

La nómina de candidatos será propuesta a la Sra. Directora Nacional de Planeamiento, a objeto de que seleccione a 1 persona de las propuestas.

## **VIII.- CIERRE DEL PROCESO, CONTRATACIÓN Y NOTIFICACIÓN**

La Sra. Directora Nacional de Planeamiento seleccionará a una persona de las propuestas por el Comité de Selección, dentro de los 30 días siguientes al término del Concurso.

## **IX.- ENTREGA DE RESULTADOS**

La Sra. Directora Nacional de Planeamiento, a través de RR.HH, comunicará a los concursantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión, a través de correo electrónico o eventualmente a través de su página Web del Ministerio de Obras Públicas <http://www.mop.cl>

-----