

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS**  
**DIRECCION DE OBRAS PORTUARIAS**

**BASES LLAMADO CONCURSO**  
**CARGO**

**Encargado (a) Sección de Recursos Humanos**

**Código del concurso: DAF – 12 (2)**

**DIRECCIÓN DE OBRAS PORTUARIAS**

## **BASES DEL CONCURSO**

El presente documento contiene las bases para el Concurso: Encargado (a) Sección de Recursos Humanos, grado 6° E.U.S.

### **I.- PRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE OBRAS PORTUARIAS**

#### **Visión Institucional**

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

#### **Misión Institucional**

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.

#### **Objetivos Estratégicos**

1	Contribuir al desarrollo productivo del país, de manera oportuna, confiable con costos competitivos a través de la provisión de servicios de infraestructura para la integración del territorio y/o de apoyo para la pesca artesanal.
2	Proveer servicios de infraestructura para la protección de la ciudadanía de zonas ribereñas, marítimas y fluviales.
3	Contribuir al desarrollo social, de recreación y turismo, a través de la provisión de servicios de infraestructura en el borde costero, fluvial y lacustre.
4	Conservar las obras de infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre construidas por la Dirección de Obras Portuarias.

## II.- CARGO A PROVEER

Nombre del Cargo	<b>Encargado (a) Sección de Recursos Humanos</b>
Vacantes	1
Grado	6° (contrata, profesional)
Nivel de Remuneración	\$1.525.599, total haberes meses normales. \$2.230.383 total haberes meses con los bonos de modernización <sup>1</sup>
Lugar de Desempeño	Dirección Nacional de Obras Portuarias
Objetivo del Cargo	Liderar la Planificación y Gestión del Recurso Humano de la Dirección, en concordancia con la misión del Servicio y las políticas y lineamientos que guían su quehacer.
Objetivo Específico	Desarrollo, Implementación y Gestión de un Plan de Desarrollo Organizacional para la Gestión del Recurso Humano Institucional.
Funciones asociadas al Cargo	<p>Planificar y gestionar los recursos humanos de la Dirección, para el cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales del Servicio.</p> <p>Velar por el cumplimiento de los sistemas de recursos humanos asociados al programa de mejoramiento de gestión (PMG).</p> <p>Controlar y elaborar los actos administrativos atinentes al ciclo de vida de los funcionarios y porque estos se desarrollen de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>Diseño, implementación y mantención de un sistema de desarrollo de personas o plan de carrera laboral y los planes de formación y capacitación integral de personas al interior del servicio.</p>
Características del entorno	<p><b>Equipo de Trabajo:</b> El Encargado (a) de la Sección Recursos Humanos supervisa directamente la labor de un equipo conformado por 8 personas, de las cuales 4 son profesionales (Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas, Administradora Pública, Prevencionista de Riesgo, y Psicóloga), los que tienen una permanencia promedio de 2 años en la institución. Los restantes miembros de la Sección son Técnicos y Administrativos, con una permanencia promedio de 11 años</p> <p><b>Superior Directo:</b> Jefe Departamento de Administración y Finanzas, con experiencia en dirección de equipos de trabajo y con un estilo de liderazgo que alienta la participación y compromiso de su personal a cargo.</p> <p><b>Clientes internos:</b> Todas las personas que trabajan al interior del Servicio, bajo las diferentes modalidades de vinculación; quienes puedan requerir información y/o servicios relacionados con las áreas de reclutamiento y selección de personal, inducción, desarrollo de carrera laboral, capacitación y entrenamiento, evaluación del desempeño, entre otros.</p>

<sup>1</sup> Estas asignaciones corresponden a remuneraciones variables que se perciben acumuladas trimestralmente. Su monto se define anualmente según cumplimiento de metas institucionales y colectivas. El incremento colectivo se percibe en la medida que el profesional hubiese participado, de acuerdo con lo definido reglamentariamente, en el cumplimiento de las metas asignadas a su respectivo centro de responsabilidad

	<p><b>Clientes externos:</b> Todas las instituciones relacionadas con el Servicio o con la Sección de Recursos Humanos, como parte normal de su trabajo. De la misma forma, ex trabajadores o personas vinculadas anteriormente con la organización, que en determinado momento requieran de sus servicios.</p>
--	---

### **III.- REQUISITOS DE POSTULACION**

#### **Requisitos Obligatorios**

\* Para el desempeño de este cargo se requiere un profesional universitario que haya obtenido su título profesional en Chile en una Universidad cuya carrera profesional se encuentre reconocida y acreditada por el Ministerio de Educación y que tenga una duración de al menos 10 semestres.

#### **Requisitos Deseables**

Los requisitos deseables para el desempeño de la función, se agrupan en estudios y cursos de formación y capacitación; experiencia laboral y competencias que se señalan a continuación. Se deja expresa constancia que los requisitos señalados como deseables para el desempeño de la función, no son requisitos específicos excluyentes.

Estudios, cursos de formación y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Título profesional universitario de: Ingeniero (a) Comercial, Ingeniero (a) Civil Industrial, Psicólogo (a), Administrador (a) Público (a)</li> <li>• Estudios de post grado y/o post título en áreas atingentes al cargo tales como: Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y/o Gestión o Gerencia Pública.</li> </ul>
Experiencia laboral requerida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia laboral de a lo menos 4 años en el área de recursos humanos.</li> <li>• Experiencia en funciones relacionadas al desarrollo de personas.</li> </ul>
Competencias Transversales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Planificación</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Negociación y Manejo de Conflictos</li> </ul>

#### **IV.- ANTECEDENTES PARA POSTULAR**

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

- a) Currículum Vitae, de acuerdo a formato (descargar archivo de página [www.dop.cl](http://www.dop.cl))
- b) Certificado de Título (copia simple, escaneada en el caso de envío electrónico)
- c) Certificados que acrediten capacitación y experiencia laboral requerida (copia simple, escaneada en el caso de envío electrónico)
- d) Certificado de antecedentes
- e) Declaración Jurada (descargar archivo de página [www.dop.cl](http://www.dop.cl))

Los funcionarios públicos que no pertenezcan a la Dirección de Obras Portuarias deben adjuntar además:

\*Documentación que certifique su calidad jurídica, con la debida especificación del cargo desempeñado en el último año.

\*Documentación que certifique la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior a ese llamado a concurso.

\*Certificado original del Jefe de Personal del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, que acredite no estar afecto a las siguientes inhabilidades:

-No haber sido calificado durante dos períodos consecutivos (se exceptúan todos aquellos casos señalados en los dictámenes de la Contraloría General de la República)

-No haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, multa y/o suspensión en los 3 años anteriores a este llamado a concurso.

(Los documentos originales serán solicitados al momento del nombramiento)

\* 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.

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

#### **V.- DISPOSICIÓN DE LAS BASES**

Las Bases del Concurso de Provisión estarán a disposición de los postulantes desde el **20 al 30 de Abril de 2009**, ambas fechas inclusive, las que podrán ser descargadas desde la página web del Ministerio de Obras Públicas [www.mop.cl](http://www.mop.cl), desde la página Web de la Dirección de Obras Portuarias [www.dop.cl](http://www.dop.cl), entendiéndose plenamente conocidas por todos los postulantes.

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

La postulación debe contener, los documentos señalados en el punto IV, enviados a través de:

- Sobre cerrado y rotulado “Encargado (a) Sección de Recursos Humanos”, enviado a través de correo certificado o presentado personalmente, dirigido al Director Nacional de Obras Portuarias, en Morandé N° 59, Of 562, Santiago
- Y/o vía correo electrónico a la Encargada de la Sección de Recursos Humanos (S): [tatiana.silva@mop.gov.cl](mailto:tatiana.silva@mop.gov.cl)

Las postulaciones serán recibidas de lunes a jueves de 9:00 a 17:00 horas, y los días viernes de 9:00 a 16:00 horas, con un plazo de recepción desde el **20 al 30 de Abril de 2009**, ambas fechas inclusive. No serán consideradas dentro del Concurso las postulaciones que lleguen fuera del plazo establecido, como tampoco las postulaciones enviadas vía fax.

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

El Comité de Selección (conformado por: Jefa Depto. Administración y Finanzas (S), Jefa Departamento de Planificación (S), Dirigente Gremial, Encargada de la Sección RR.HH (S)) verificará si los (as) postulantes cumplen con los requisitos exigidos en las presentes bases, debiendo levantar un acta con la nómina de los/as postulantes aceptados (as) y rechazados (as) y cualquier situación relevante relativa al concurso.

Los (as) postulantes que presenten algún tipo de discapacidad que les impida o les produzca dificultades para ser evaluados/as 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 (as) quienes postulen al Concurso. Para el caso de tener postulantes que presenten alguna discapacidad, se adecuarán los instrumentos de selección.

Para la debida comprensión del contenido de las postulaciones presentadas por los (as) participantes la Dirección de Obras Portuarias, podrá solicitar por escrito a éstos (as), 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. Tatiana Silva, Encargada de la Sección Recursos Humanos (S) DOP, sólo a través del correo electrónico: [Tatiana.silva@mop.gov.cl](mailto:Tatiana.silva@mop.gov.cl).

## **VII.- PROCESO DE SELECCIÓN**

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, que no alcancen el puntaje mínimo definido y por razones de servicio. Esto se evaluará al término de cada etapa, pudiéndose declarar desierto en cualquiera de ellas.

### **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 **40 puntos**, 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.

La Evaluación Curricular se realizará entre el **04 y el 08 de Mayo**, ambas fechas inclusive.

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

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas para el desempeño de la función, mediante el Subfactor entrevista técnica. El método utilizado para evaluar esta etapa será a través de una entrevista técnica, efectuada por integrantes del Comité de Selección, que pretende identificar las competencias técnicas que presentan los/as postulantes de acuerdo al perfil de selección definido.

La puntuación mínima de aprobación de esta etapa será de **10 puntos**. Los/as postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán pasar a la siguiente etapa.

La entrevista técnica de preselección se realizará entre el **11 y el 15 de Mayo**, ambas fechas inclusive.

**\*Nota:** En el caso de que hayan más de 5 postulantes que tengan el puntaje mínimo de aprobación de esta etapa, pasarán a evaluación de competencias los 5 mejores puntajes acumulados (sumatoria de etapa I y II). 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.

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

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 **10 puntos**. Los postulantes que no alcancen esta puntuación mínima no podrán pasar a la siguiente etapa.

La aplicación de la evaluación psicológica se realizará entre el **11 y el 15 de Mayo** ambas fechas inclusive.

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

<b>Etapa</b>	<b>Factor</b>	<b>Subfactor</b>	<b>Descripción de Factores Evaluados</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Puntaje máximo factor</b>	<b>Ptje Mín de Aprob. por etapas</b>	
<b>I.- Evaluación Curricular</b>	Estudios y Cursos de formación educacional y capacitación	Formación profesional.	Posee título profesional deseable	20	25	40	
			Posee otro título profesional	5			
		Post grado o post título	Post grado o post título o diplomado en áreas atinentes al cargo.	5			
			No posee Post grado o post título en áreas atinentes al cargo.	0			
			Experiencia laboral en el área de recursos humanos.	Experiencia demostrable superior a 4 años			20
				Experiencia demostrable entre 2 y 4 años.			10
	Experiencia inferior a 2 años	0					
	Experiencia laboral	Experiencia en funciones relacionadas al desarrollo de personas.	Experiencia demostrable en funciones relacionadas al desarrollo de personas de a lo menos 3 años.	10			
			Experiencia inferior a 3 años	5			
		Experiencia en el Ministerio de Obras Públicas	Trabaja actualmente en el Ministerio de Obras Públicas	5			
			No Trabaja actualmente en el Ministerio de Obras Públicas	0			
	<b>II.- Entrevista Técnica</b>	Conocimientos y habilidades para el desempeño de la función	Entrevista Técnica	Demuestra óptimos conocimientos y habilidades para el desempeño del cargo	20		20
Demuestra regulares conocimientos y habilidades para el desempeño del cargo				10			
No demuestra los conocimientos y habilidades para el desempeño del cargo				0			
<b>III.- Evaluación Psicolaboral</b>	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Adecuación Psicolaboral para el Cargo	Evaluación de competencias lo define como un candidato (a) recomendable para el cargo.	20	20		
			Evaluación de competencias lo define como un candidato (a) recomendable con observaciones para el cargo.	10			
			Evaluación de competencias lo define como un candidato (a) no recomendable para el cargo.	0			
<b>Totales</b>					<b>100</b>		
<b>Puntaje mínimo total</b>						<b>60</b>	



## **VIII.- 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 al Sr. Director Nacional de Obras Portuarias, los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes (no más de tres). En el evento que no haya un número suficiente de candidatos para conformar esta terna, 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 I; y Segundo, el mayor puntaje obtenido en la Etapa II.

La nómina de candidatos será propuesta al Director Nacional de Obras Portuarias, a objeto de que, posterior a una entrevista personal con cada uno de los finalistas, seleccione a 1 persona de las propuestas.

La provisión de los cargos se efectuará sólo considerando el mérito y la idoneidad de los (as) postulantes, sin embargo, si al término del proceso de selección llegasen dos o más postulantes en igualdad de condiciones y al menos uno (a) de ellos (as) fuese funcionario (a) del MOP, el Director Nacional podrá seleccionar, sin expresión de causa, a el (la) funcionario (a) que se desempeñe en el Ministerio de Obras Públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, el Director de Obras Portuarias se reserva el derecho de dejar sin efecto el presente certamen por factores de tipo presupuestario o de gestión interna.

## **IX.- CIERRE DEL PROCESO, NOMBRAMIENTO Y NOTIFICACIÓN**

El Concurso se resolverá aproximadamente el día **22 de Mayo de 2009**.

El Director Nacional de Obras Portuarias seleccionará a 1 persona de las propuestas por el Comité de Selección, y la notificará por carta certificada.

La fecha de asunción de funciones será el día **01 de Junio de 2009**.

## **X.- ENTREGA DE RESULTADOS**

El Director Nacional de Obras Portuarias, a través de la Sección de RR.HH, comunicará a los concursantes el resultado final, a través de correo electrónico o eventualmente a través de su página Web [www.dop.cl](http://www.dop.cl)

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, podrán hacer sus consultas y reclamos a la Jefa de la Sección de Recursos Humanos (S) dentro de un plazo no superior a 5 días hábiles luego de resuelto el concurso. No obstante lo anterior, tendrán también derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República en los términos establecidos en el artículo 160 del Estatuto Administrativo. (texto refundido, coordinado y sistematizado).

## **XI.- CALENDARIZACION DEL PROCESO**

<b>ETAPA</b>	<b>FECHAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Publicación de la Bases y recepción de las postulaciones.	<b>20 al 30 de Abril</b>	Comité de Selección DOP
Evaluación curricular	<b>04 al 08 de Mayo</b>	Comité de Selección DOP
Entrevista Técnica de Preselección	<b>11 al 15 de Mayo</b>	Comité de Selección DOP
Evaluación Psicolaboral	<b>11 al 15 de Mayo</b>	Psicóloga DOP
Resolución del Concurso	<b>22 de Mayo</b>	Director de Obras Portuarias
Período de reclamo	<b>25 al 29 de Mayo</b>	Jefa de la Sección de RR.HH (S)

Sin perjuicio de lo anterior, el Director de Obras Portuarias podrá modificar los plazos contenidos en la planilla adjunta, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Los eventuales cambios deberán ser informados en la página web de la Dirección de Obras Portuarias ([www.dop.cl](http://www.dop.cl)) y al correo electrónico informado por los postulantes.

-----