BASES CONCURSO INTERNO/EXTERNO N°727 PARA LA PROVISIÓN DE CARGO DE UN(A) (1) PROFESIONAL PARA LA SECCIÓN DE FINANZAS, EN LA OFICINA REGIONAL COQUIMBO.
CORPORACIÓN NACIONAL FORTESTAL

1. ANTECEDENTES GENERALES

El presente documento comprende las Bases que regularán el llamado a Concurso Interno / Externo N°727, para la provisión de cargo de un/a Profesional para la sección de Finanzas en la Oficina Regional Coquimbo, Corporación Nacional Forestal.

Misión:

Garantizar la conservación, restauración y el manejo sustentable de los ecosistemas boscosos y xerofíticos del país, mediante acciones destinadas a la conservación, manejo de ecosistemas, monitoreo y arborización, para satisfacer la demanda actual y futura por bienes y servicios ecosistémicos y contribuir al desarrollo territorial, de los pueblos originarios, las comunidades vulnerables y la valoración de la biodiversidad en un escenario de crisis climáticas

Objetivos Estratégicos:

1. **Conservación:** Asegurar la conservación de los ecosistemas boscosos y xerofíticos en las Áreas Silvestres Protegidas del Estado y fuera de éstas, reduciendo el riesgo de desastres ambientales provocados por la acción antrópica y no antrópica, con un enfoque preventivo frente a los incendios y otros daños ecológicos.
2. **Manejo de ecosistemas:** Promover y manejar paisajes y ecosistemas boscosos y xerofíticos con fines multifuncionales, fomentando el manejo y la restauración de los bosques nativos y formaciones xerofíticas, mediante soluciones basadas en la naturaleza, así también las prácticas de manejo forestal en plantaciones que protejan los componentes ambientales.
3. **Monitoreo:** Monitorear, a distintas escalas, el comportamiento de los ecosistemas boscosos y xerofíticos, con el fin de predecir e identificar procesos naturales y antrópicos que impactan la oferta de bienes y servicios ecosistémicos y la conservación de la biodiversidad.
4. **Arborización:** Promover y desarrollar acciones ecológicas para la creación y fortalecimiento de áreas verdes que aporten a la resiliencia en ciudades y territorios, reconociendo patrimonio cultural en los enfoques de trabajo con los pueblos originarios y comunidades vulnerables.
5. **Política pública**: Promover el diálogo técnico-político y el desarrollo de instrumentos de política pública coordinada para el cumplimiento de los objetivos propuestos en materia de mitigación y adaptación al cambio climático, y con enfoques territoriales en un contexto local, regional, nacional e internacional.
6. **Alianzas:** Generar alianzas para el desarrollo forestal y promover la colaboración público-privada, para el desarrollo institucional y el cumplimiento de los objetivos y metas asociadas al cambio climático y de CONAF.
7. **Empleos:** Ofrecer oportunidades de capacitación, empleo y desarrollo forestal asociados a la protección, conservación y manejo de los ecosistemas boscosos y xerofíticos y la biodiversidad, aportando al desarrollo territorial, de pueblos originarios y comunidades vulnerables.
8. **Transparencia pública:** Garantizar la transparencia de uso de recursos públicos en la gestión institucional, la administración y entrega oportuna de información y el desarrollo de las personas

2. PERFIL DEL CARGO A PROVEER

VACANTES	CARGO	GRADO	RENTA BRUTA, CON10% ASIGNACIÓN ZONA	LUGAR DE DESEMPEÑO	ESTAMENTO
1	Profesional Sección Finanzas	14 EUR en propiedad	$1.591.917	Oficina Regional Coquimbo	Profesionales

NOTA:

a) 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.

b) El/la postulante seleccionado/a ejercerá el citado cargo por 6 meses y una vez finalizado ese plazo, en el caso que su desempeño sea satisfactorio (Lista 1 o Lista 2), a juicio del interés de la Corporación, podrá permanecer en el cargo.

c) En el caso de los concursos de ingreso a la dotación, el/la seleccionado/a deberá permanecer un mínimo de 5 años en la sede para la cual fue seleccionado, antes de solicitar traslado o postular a otro cargo y/o sede

d) La renta bruta indicada, no incluye el devengamiento mensual que corresponde a la Ley de Modernización del Estado, la cual si bien se devenga mensualmente su pago por disposición legal es trimestral, alcanzando en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre un aumento de alrededor del 55% por sobre lo indicado. Siempre y cuando, se cumplan las metas institucionales fijadas para cada año.

e) No estar afecto a las incompatibilidades señaladas en el Artículo N° 85 del DFL N° 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, esto es, estar ligado entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, con sus superiores jerárquicos, sea ésta directa o indirectamente.

f) Si quien postule fuese un trabajador permanente de la institución, necesariamente debe tener contar el nivel educacional señalado en la descripción y perfil del cargo, independiente del estamento al cual pertenezca, y en ese caso mantiene el grado en propiedad que tuviere, si éste fuese superior al ofrecido en la presente base.

g) 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 contratada/o y/o nombrada/o 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.

h) El/la candidato al postular y entregar su documentación para este proceso de selección, acepta íntegramente las condiciones expuestas en esta ficha de postulación.

i) Ante problemas con la plataforma del portal de empleos en el proceso de postulación, debe contactar directamente la mesa de ayuda de la plataforma Contacto OIRS al número 800 104 270 o al +56224446482 de lunes a viernes en los horarios 09:00 a 19:00 hrs.

2.1 DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL CARGO A PROVEER

Características contractuales	1. Grado 14 EUR al cargo y en propiedad. 2. Contrato 44 horas semanales. 3. El/la postulante seleccionado/a ejercerá el citado cargo por 6 meses y una vez finalizado ese plazo, en el caso que su desempeño sea satisfactorio, a juicio del interés de la Corporación, podrá permanecer en el cargo.
Requisitos de postulación	**1. Título Profesional:** Carrera de 3.200 horas relacionada al área de las finanzas, Contador(a) auditor, Administración Pública e Ingeniería Comercial, entre otros aplicables al cargo. **Título debe ser emitido por casa superior de estudios o validado por éste.** **2. Experiencia profesional** mínima de 1 año en cargos con funciones similares sobre materias relativas a contabilidad, finanzas, presupuestos, rendiciones de cuentas según Resolución N° 30 de Contraloría General de la República, entre otras afines al cargo. **Comité declarará No Admisible los CV que no permitan otorgar puntaje, es decir, que no indiquen las funciones y cargos realizados individualizando los meses y años.** **3. Fotocopia de certificado de capacitación** en alguna de las siguientes temáticas: Contabilidad gubernamental, Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público – NICSP, Capacitación en Ley de Compras N° 19.886 y Mercado Público, Capacitación en el Sistema de Administración del Estado, Presupuestos y Compromisos, Excel nivel avanzado, entre otras aplicables al cargo. **Comité declarará No Admisible las capacitaciones que no hayan sido objeto de evaluación (talleres, seminarios, asignaturas de pregrado, etc)** 4. Deseable conocimientos del sistema de administración financiera del Estado incluyendo fundamentalmente, los procesos presupuestarios, de contabilidad y de administración de fondos. 5. Deseable capacitación en habilidades directivas, trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos y relaciones interpersonales, entre otras aplicables al cargo. 6. Deseable conocimientos demostrables en el Sistema para la Gestión Financiera del Estado - SIGFE, plataforma que permite la ejecución presupuestaria, generar la contabilidad y realizar los cobros y pagos. 7. Deseable conocimientos en los procesos en la Contratación y Compras públicas 8. Deseable conocimientos en las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público – NICSP. 9. Manejo de Access o Excel nivel avanzado 10. Copia de documento cero papel o correo electrónico donde el/la postulante da aviso a su jefatura directa de su postulación al cargo, dicho documento

	debe ser entregado en la III Etapa).
Objetivos del cargo	Apoyar en el registro de hechos económicos, planificar, proponer y controlar la ejecución, de los recursos presupuestarios y financieros de la Dirección Regional, velando por el resguardo y gestión eficiente de ellos.
Principales Responsabilidades	1. Ayudar en la gestión financiera y presupuestaria de los diversos departamentos de la Dirección Regional. 2. Ayudar en la elaboración del presupuesto de la Dirección Regional, y controlar su ejecución conforme a la normativa vigente y los procedimientos establecidos para ello. 3. Registrar y controlar los distintos hechos económicos que se realicen, coordinar y controlar el registro de los movimientos contables y del buen funcionamiento de los sistemas de información financieros-contables. 4. Apoyar en el proceso de pagos (proveedores y funcionarios) y recepción de documentos bancarios, conforme a la normativa legal. 5. Apoyar en el resguardo y registro de documentos mercantiles y tributarios. 6. Desempeñar otras funciones relacionadas a las temáticas del área de desempeño encomendadas.

Características del entorno	1. **Equipo de Trabajo:** Integrantes de la Sección Finanzas. 2. **Superior Directo:** Jefatura Sección Finanzas. 3. **Clientes Internos:** Todos los/as trabajadores/as de la Región de Coquimbo. 4. **Clientes Externos:** Empresas prestadoras de Servicios, entre otros, proveedores y/o organismos relacionados.

Competencias Transversales	1. **Adaptación al cambio:** capacidad para comprender y adaptarse a los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento, respondiendo de forma eficiente y oportuna a los nuevos escenarios institucionales. Implica la disposición y habilidad para adaptarse a distintos contextos, situaciones, tareas y personas. 2. **Compromiso con la organización:** respetar y asumir como propios la visión, misión, valores y objetivos de la institución. Apoyar de forma activa el logro de objetivos comunes, superando obstáculos, cumpliendo con sus compromisos, tanto personales como profesionales. 3. **Comunicación efectiva:** capacidad para escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas en forma efectiva, recalcando los aspectos positivos de la intervención. Incluye la habilidad de saber cuándo, a quién y en qué momento emitir una opinión; capacidad de escuchar al otro, entenderlo y empatizar con su discurso; capacidad de transmitir ideas con claridad ajustando el lenguaje a la situación y características del interlocutor; capacidad para argumentar y presentar las ideas de forma persuasiva y convincente. Finalmente, incluye habilidades de comunicación escrita (ortografía y redacción). 4. **Orientación al cliente:** implica la capacidad de comprender las necesidades y requerimientos de clientes tanto interno como externos y de orientar los esfuerzos en la entrega de respuestas y/o soluciones que satisfagan de forma oportuna y eficiente tales necesidades. Implica la disposición real de servir a los clientes de un modo efectivo, cordial y empático. Involucra además, la habilidad para anticiparse a sus necesidades, evaluar la calidad del servicio entregado y realizar propuestas para mejorar al respecto. 5. **Probidad:** capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas. 6. **Trabajo de equipo:** 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; comprendiendo la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.

Competencias de Función	1. **Contabilidad General:** es un sistema de información basado en el registro, clasificación, medición y resumen de cifras significativas que expresadas básicamente en términos monetarios, muestra el estado de las operaciones y transacciones realizadas por un ente económico contable. 2. **Contabilidad Gubernamental:** conjunto de normas, principios y procedimientos técnicos, dispuestos para recopilar, medir, elaborar, controlar, e informar todos los ingresos, gastos, costos y otras operaciones del estado. 3. **Gestión Presupuestaria:** conocimiento de la política, normas y procesos de formulación, ejecución y/o control del presupuesto asignado al área de desempeño o la institución en general. 4. **Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación:** operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones de productividad personal de alto uso y sistemas específicos utilizados por la institución o área funcional.

[1] **El Comité de Selección declará No Admisible los CV que no contengan la información detallada en meses y funciones realizadas en cada cargo.**

3. COMITÉ DE SELECCIÓN

Al Comité de Selección, le corresponderá la supervisión de los Procesos de Postulación, Evaluación y Selección; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad de acuerdo al rol que le corresponde desempeñar indicado en el Anexo N° 2 adjunto a las bases. Asimismo, deberá conformar las nóminas de postulantes propuestos/as para cada uno de los cargos que se presentará al Director Ejecutivo, autoridad facultada para rechazar o autorizar dichos nombramientos.

El Comité de Selección estará conformado, por:

- Director/a Regional o a quien designe.
- Jefatura Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe.
- Jefatura de la unidad demandante del cargo y en ausencia de éste, Jefatura de Departamento de nivel central dela gerencia respectiva.
- Un/a Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un/a representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas. Sin derecho a voto.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario/a y sin derecho a voto.

Sólo para la Etapa I, el Comité de Selección delegará en la siguiente comisión la Revisión de Antecedentes y Evaluación curricular:

- Jefatura Sección de Recursos Humanos o quien designe.
- Jefatura de la Unidad demandante del cargo o quien designe
- Abogado/a Regional, quien actuará como ministro de fe.
- Un/a Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas.
- Encargado/a de Género Regional, quien actuará como garante en dicha temática.
- Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario/a y sin derecho a voto

3.1 ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada unade sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos.

4. ANTECEDENTES GENERALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

1. Recepción de Antecedentes

Los documentos deberán ser presentados a través del Portal de Empleos Públicos, deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular. Dichos documentos deben ser adjuntados y actualizados para poder postular:

Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntar 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/la postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado/a de aplicar a la convocatoria. Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles antecedentes de postulación obligatorios fuera de plazo. El Comité de Selección sólo podrá solicitar antecedentes para aclarar los ya presentados (no nueva documentación)

La sola postulación al presente concurso laboral implica aceptación de las condiciones que las bases concursalesseñalan.

2.- Antecedentes Requeridos

Para entrar a la fase de revisión de antecedentes y requisitos de postulación del presente Concurso, el/la interesado(a) deberá enviar de la manera señalada en el punto anterior, los siguientes antecedentes:

Antecedentes obligatorios y excluyentes para el ingreso a Revisión Curricular.		
1. La entrega de la totalidad (100%) de los antecedentes solicitados a continuación es de carácter obligatoriopara entrar a la fase de revisión de antecedentes y requisitos de postulación del presente Concurso:	**SI**	**NO**
2. Currículum Vitae **(indicando claramente mes y año en que desempeñó cada una de sus funciones) El Comité de Selección declará No Admisible los CV que no contengan la información detallada en meses y funciones realizadas en cada cargo**		
3. Fotocopia del Certificado Título Profesional: Carrera de 3.200 horas relacionada al área de las finanzas, Contador(a) auditor, Administración Pública e Ingeniería Comercial, entre otros aplicables al cargo. **Carrera superior a 3.200 horas cronológicas, Título Emitido por casa superiorde estudios o validado por éste.**		
4. **Experiencia laboral:** mínima de 1 de experiencia profesional en cargos con funciones similares sobre materias relativas a contabilidad, finanzas, presupuestos, rendiciones de cuentas según Resolución N° 30 de Contraloría General de la República, entre otras afines al cargo. **(Comité declarará No Admisible los CV que no permitan otorgar puntaje, es decir, que no indiquen las funciones y cargos realizados individualizando los meses y años en cada cargo)**		
5. Certificado de capacitación en algunas de las siguientes temáticas en alguna de las siguientes temáticas: Contabilidad gubernamental, Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público – NICSP, Capacitación en Ley de Compras N° 19.886 y Mercado Público, Capacitación en el Sistema de Administración del Estado, Presupuestos y Compromisos, Excel nivel avanzado, entre otras aplicables al cargo.***No se consideran capacitaciones asignaturas de la malla de pregrado ni instancias de aprendizaje que no hayan sido objeto de evaluación (talleres, seminarios, participaciones, etc).**		
6. Fotocopia de Carnet de Identidad por ambos lados. **Sólo para postulantes externos/as a la Corporación**		
PASA A LA SIGUIENTE ETAPA (Sólo aquel/aquella postulante que adjunte toda la documentación solicitada)		

5. MODALIDADES DE SELECCIÓN

El proceso de selección ha sido definido como un procedimiento de etapas sucesivas, en que cada una de ellas contempla un puntaje mínimo de aprobación para acceder a etapa siguiente.

5.1. Etapa I: Evaluación Curricular y conocimientos específicos

- **Fase 1:** El Comité de Selección, realizará una revisión de los currículos presentados con los antecedentes completos, con la finalidad de determinar las personas que se ajustan a los requisitos generales y específicos establecidos en las Bases del Concurso. Solamente las personas que cumplan con los requisitos específicos de la Evaluación Curricular, pasarán a la etapa siguiente. De acuerdo a lo indicado en los factores que otorgarán puntaje, en primer

lugar dicha evaluación curricular analizará los estudios de formación y capacitación en las áreas solicitadas, y posteriormente la experiencia profesional. Los cursos de formación y capacitación se acreditarán mediante la correspondiente certificación de cada uno de ellos.

- **Fase 2:** Etapa del Conocimiento del cargo de desempeñar: La prueba de conocimiento se realizará en forma presencial y/o remota según defina el comité de selección (en caso de que sea presencial, el lugar será indicado por el Comité de selección, pudiendo ser en el lugar de origen del concurso, como en las distintas dependencias de la Corporación).

5.2. Etapa II: Evaluación Psicolaboral

Para aquellos/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo de aprobación en la Etapa I del Proceso de Selección, se efectuará una evaluación psicolaboral y de acuerdo con ello, se establecerá quiénes se adecuan con mayor propiedad a las características requeridas y/o deseadas para el desempeño del cargo, esto es, las competencias definidas para cada uno de ellos.

5.3. Etapa III: Entrevista de Valoración Global

El Comité de Selección, citará a una entrevista individual los/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo o superior al mínimo en la Etapa II, con el propósito de profundizar en el perfil de cada persona, además de ahondar aspectos relacionados con expectativas, perspectivas y motivación frente al cargo. Esta entrevista podrá ser presencial o remota según el comité de selección lo defina.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará **(si corresponde según el rol a desempeñar)** con una nota a la persona entrevistada, posteriormente se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por los postulantes, dividiéndose por el número de evaluadores.

De este modo se conformará la propuesta de los preseleccionados al cargo que se presentarán al Director Ejecutivo de CONAF, en función de los mejores puntajes obtenidos por los/as postulantes.

En caso que el/la postulante seleccionado/a deba incurrir en gastos de traslado hacia Oficina Regional donde será contratado, éstos no serán costeados por la Corporación y deberán ser asumidos por el/la candidato/a seleccionado. De igual forma los gastos por alojamiento y alimentación durante todo el proceso de selección y susetapas, serán de cargo del/ la postulante.

En la medida que concluya cada una de las etapas del proceso de selección, se notificará vía correo electrónico.

6.- RESULTADOS Y NOTIFICACIÓN

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección ordenará a los/las postulantes de mayor a menor puntaje Y propondrá un máximo de una terna al Director Ejecutivo, en quien reside la facultad de aceptar o rechazar dicha proposición.

En caso de igualdad en la puntuación final, los criterios de desempate es el puntaje obtenido en la etapa de valoración global.

Los resultados de las evaluaciones de todos los/as postulantes serán conservados en la Región, específicamente en la Sección Recursos Humanos Regional, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

7.- FECHAS Y PLAZOS, SUJETOS A MODIFICACIÓN.

Las fechas se establecerán al momento de publicación.

(Calendario es modificable según necesidad del proceso de selección o fuerza mayor).

Fase	**Fechas**
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en www.empleospublicos.cl	**07/03/2024-20/03/2024**
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	**21/03/2024-15/05/2024**
Finalización	
Finalización del Proceso	**16/05/2024-17/05/2024**

8.- CIERRE DEL PROCESO

Una vez efectuada la selección del/la candidato/a, se notificará al/la interesado/a al correo electrónico señalado en su Curriculum Vitae. Este deberá comunicar por estos mismos medios formalmente la aceptación del cargo, en un plazo no superior a 5 días hábiles, plazo en el que el postulante seleccionado/o debe hacer entrega la siguiente documentación:

- Curriculum Vitae completo y actualizado, certificado de AFP e Isapre o Fonasa. Sólo para el/laseleccionado/a externo/a la Corporación.
- Currículum vitae completo y actualizado, antecedentes contractuales que posea la región quecorresponda (contrato y anexos).
- Declaración Jurada de Inhabilidades.

Nota: Si en la revisión final de cualquiera de estos documentos, se detecta irregularidad o inconsistencia (falseamiento) con lo expuesto en la postulación, la Corporación Nacional Forestal podrá poner fin al compromiso contractual.

Nota: En el caso que el postulante seleccionado no acepte el cargo, el cupo se podrá proveer con los

postulantes que hayan sido parte de la nómina propuesta en el orden de prelación debiendo estos manifestar su voluntad de ocupar el cargo.

El resultado del concurso se publicará en Intranet de CONAF, Página web de Conaf y de Empleos Públicos.

9.- MATRIZ DE EVALUACIÓN

Etapa	Factor	Forma de Evaluación	Puntaje	Puntaje máximo Factor	Puntaje Mínimo Aprobación Etapa
I. Revisión Curricular de formación, capacitación y experiencia laboral	Formación y Capacitación[1] **Fase 1**	Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil de hasta 3 año de antigüedad.	20	60	30
		Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil superior a 3 años y hasta 4 años de antigüedad.	15		
		Capacitación relacionada a materias descritas en el perfil superior a 4 años de antigüedad.	10		
	Experiencia Laboral[2] **Fase 1**	Experiencia laboral superior a 3 años en funciones descritas en el perfil.	20		
		Experiencia laboral superior a 2 años y hasta 3 años en funciones descritas en el perfil.	15		
		Experiencia laboral entre 1 y 2 años en actividades relacionadas con funciones descritas en el perfil.	10		
	Evaluación de conocimientos **Fase 2**	Obtiene sobre un 87% de aprobación	20		
		Obtiene entre un 76% y 86% de aprobación	15		
		Obtiene entre un 60% y 75% de aprobación	10		
		Obtiene puntaje inferior a 60% de aprobación	0		
II. Adecuación psicológica para el cargo	Evaluación Psicolaboral.	Recomendable	20	20	15
		Recomendable con Observaciones	15		
		No Recomendable	0		
III. Competencias específicas para el cargo	Entrevista de valoración global	Presenta varias habilidades y competencias requeridas para el cargo	50 - 40	50	30
		Presenta algunas competencias y habilidades requeridas para el cargo	39 - 30		
		No alcanza el puntaje mínimo de aprobación en Entrevista Final	0 - 29		
	TOTAL PUNTAJE			**130**	**75**

Certificado de capacitación en algunas de las siguientes temáticas** en alguna de las siguientes temáticas: Contabilidad gubernamental, Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público – NICSP, Capacitación en Ley de Compras N° 19.886 y Mercado Público, Capacitación en el Sistema de Administración del Estado, Presupuestos y Compromisos, Excel nivel avanzado, entre otras aplicables al cargo.No se consideran capacitaciones asignaturas de la malla de pregrado ni instancias de aprendizaje que no hayan sido objeto de evaluación (talleres, seminarios,**

participaciones, etc).

*__Experiencia Laboral__: mínima de 1 año en cargos con funciones similares sobre materias relativas a contabilidad, finanzas, presupuestos, rendiciones de cuentas según Resolución N° 30 de Contraloría General de la República, entre otras afines al cargo. Comité declarará No Admisible los CV que no permitan otorgar puntaje, es decir, que no indiquen las funciones y cargos realizados individualizando los meses y años. **(El Comité de selección deberá realizar revisión de esta información en el Curriculum Vitae)**

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE INHABILIDADES

Postulante no se encuentra afecto a inhabilidades
SE FIRMA AL MOMENTO DE CONTRATAR

Yo_____

Cédula de Identidad N°_____, Declaro bajo juramento lo siguiente:

No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 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, a saber:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

- Ser director, administrador, representante o socio 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 el Servicio.

- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento o su equivalente inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito

……
FIRMA

…… FECHA

ANEXO N°2

ROLES A DESARROLLAR POR LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE REVISIÓN DE ANTECEDENTES YEVALUACIÓN CURRICULAR - OFICINA REGIONAL COQUIMBO Y NIVEL REGIONAL

ETAPA I:

- **Jefatura Departamento Ciclo Vida Laboral o quien designe - jefatura/jefa Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe (dependiendo de la sede del concurso):** apoyará al jefatura/a de la Unidad demandante del cargo en la revisión de la documentación entregada por los/as postulantes al Concurso de Provisión de Cargos, con la finalidad de determinar las personas que se ajustan a los requisitos generales y específicos establecidos en las Bases del Concurso, con derecho a voz y voto.

- **Jefatura Departamento o quien designe / Unidad demandante del cargo o quien designe (dependiendo de la sede del concurso):** hará una revisión de la documentación entregada por los/as postulantes al Concurso de Provisión de Cargo, enfocándose en la información de los estudios de formación, capacitaciones y experiencia laboral en el área de trabajo, determinando como área técnica el puntaje obtenido por el/la postulante, con derecho a voz y voto.

- **Abogado/a de Fiscalía o abogado de unidad jurídica (dependiendo de la sede del concurso),** quien actuará como ministro de fe: será garante del Proceso, es decir, velará que el Proceso de Evaluación Curricular se realice en base a lo estipulado en las Bases de Concursos de Provisión de Cargos, con derecho a voz.

- **Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un/a representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas:** son el/los garante/s del Proceso de Evaluación Curricular, es decir, deben velar que la instancia de revisión de los documentos de postulación se realice bajo los procedimientos establecidos en las Bases de Concurso de Provisión de Cargos, con derecho a voz.

- **Encargado/a de Género:** Presente en la Etapa de Revisión curricular como garante de la igualdad de oportunidades en temáticas de género, con derecho a voz.

- **Profesional del Departamento de Ciclo de Vida Laboral/ Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de Secretario sin derecho a voto (dependiendo de la sede del concurso):** deberá mostrar a los integrantes del Comité de Selección todos los documentos de postulación de cada uno/a de los/as candidatos/as. Dejará en el Acta de Selección de la Etapa Curricular cada acuerdo y puntaje establecido por el Comité, la que debe ser firmada por cada uno de los integrantes de este Comité. En este documento quedará establecido quienes pasaron a la Etapa de conocimientos si este fuera el caso o a la II Etapa de Evaluación Psicológica, sin derecho a voto.

ROLES A DESARROLLAR POR LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE SELECCIÓN EN ETAPA III.

- **Gerente Desarrollo de las Personas o quien designe / Director Regional o quien designe (dependiendo de la sede del concurso):** hará preguntas relacionadas a las habilidades blandas, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte especifico a la gestión y competencias personales e interpersonales, entre otras, debiendo otorgar un puntaje al/la candidato/a, con derecho a voz y voto.

- **Gerente Unidad demandante del cargo o quien designe/Jefatura de la unidad demandante en regiones o quien designe (dependiendo de la sede del concurso):** hará preguntas relacionadas a habilidades blandas y conocimientos técnicos propios del cargo, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte especifico a la gestión y competencias personales e interpersonales y, además, al tipo de saberes aplicados que comúnmente implican destrezas manuales e intelectuales, así como el uso de herramientas y de otros conocimientos secundarios que debe de manejar el/la postulante que se desempeñe en el cargo, debiendo otorgar un puntaje, con derecho a voz y voto.

- **Jefatura de la Unidad demandante del cargo cuando corresponda y en su ausencia, la jefatura del área demandante con mayor antigüedad en el cargo en O.C y en regiones (dependiendo de la sede del concurso) ,** hará preguntas relacionadas a habilidades blandas y conocimientos técnicos propios del cargo, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte especifico a la gestión y competencias personales e interpersonales y, además, al tipo de saberes aplicados que comúnmente implican destrezas manuales e intelectuales, así como el uso de herramientas y de otros conocimientos secundarios que debe de manejar el/la postulante que se desempeñe en el cargo. Esta jefatura podrá realizar preguntas específicas, que aborden temáticas técnicas propias de la unidad de desempeño del cargo, debiendo otorgar un puntaje, con derecho a voz y voto.

- **Jefatura de Sección de Recursos Humanos Regional o quien designe (en concursos con sede regional) :** hará preguntas relacionadas a las habilidades blandas, es decir, que apunten a identificar atributos o características del postulante que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, enfocándose al trabajo, logrando identificar las expectativas de desarrollo profesional, criterio y visión sistemática para enfrentar problemas de diversa índole, aporte especifico a la gestión y competencias

personales e interpersonales, entre otras, debiendo otorgar un puntaje al/la candidato/a, con derecho a voz y voto.

- **Dirigente de las Federaciones que a la fecha estén constituidas, como asimismo un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales no federadas:** serán encargados/a de velar por la igualdad de condiciones y transparencia del proceso del concurso, con derecho a voz

- **Profesional del Departamento de Ciclo de Vida Laboral, /Integrante del Departamento de Finanzas y Administración que hará las veces de secretario y sin derecho a voto:** será la persona responsable de generar un Acta en cada una de las etapas del proceso de concurso, indicando los acuerdos y puntajes otorgados por los/as integrantes del Comité de Selección a cada uno/a de los postulantes. Además, deberá generar el Acta Final del Proceso Concursal para que sea revisado y firmado por este comité.