



LLAMA A CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA DE PROFESIONALES Y APRUEBA BASES DEL CONCURSO.

RESOLUCIÓN CNR Nº **3914**/EX

SANTIAGO, **25 OCT 2013**

VISTOS:

Lo dispuesto en el artículo 38 de la Constitución Política de la República; lo dispuesto en el Título 1 de la Ley Nº 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado; lo dispuesto en el Título IV, artículo 27 de la Ley Nº 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, de 11 de Junio de 2003; lo dispuesto en el Título 11 de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo; el Decreto Nº 69 de 14 de Agosto de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el reglamento de concursos del Estatuto Administrativo; lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 1.172 de 1975, cuyo texto refundido fue fijado por Decreto Fuerza Ley Nº 7 de 1983; el Decreto Fuerza Ley Nº 3-18.834, de 01.02.1990, del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción, que adecua plantas y escalafones de la Comisión Nacional De Riego al artículo 5º de la Ley Nº 18.834; el artículo 15 de la Ley Nº 18.827 de 24 de agosto de 1989, del Ministerio de Hacienda, que adecua Plantas del Servicio, el Decreto Supremo Nº 179 de 1984 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción; el Decreto Supremo Nº 60 de 2011 del Ministerio de Agricultura y lo dispuesto en la Resolución Nº 1600 de 2008 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

Que, a través de la Resolución Nº 3839 de fecha 18 de Octubre 2013 se ha declarado desierto el Concurso de Promoción Interna en la planta de profesionales de la Comisión Nacional de Riego.

Que, es decisión de esta Jefatura Superior llamar a concurso público de ingreso a la planta a fin de proveer los cargos vacantes de la planta profesional de nuestro servicio, bajo el principio de Carrera Funcionaria, los que no corresponden al último grado.

Que, en concordancia con lo previsto y establecido en el artículo 29 del D.S. 69/2004 de Hacienda y 21 del DFL Nº 29 de 2004, que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, este concurso será preparado y realizado por un Comité de Selección conformado por: el jefe o encargado de Personal, por quienes integren la Junta Calificadora Central y por dos representantes del personal elegidos por éste, si los hubiere.

RESUELVO:

1. LLÁMESE a Concurso Público de Ingreso a la Planta para proveer en calidad de titular los siguientes cargos vacantes de la planta profesional de la Comisión Nacional de Riego.

CÓDIGO	Nº VACANTES	PLANTA	GRADO	FUNCIÓN A DESEMPEÑAR	FECHA VACANCIA
001	1	Profesional	5 EUS	Coordinador/a Unidad de Programas de la División de Estudios y Desarrollo.	30 de junio 2011
002	1	Profesional	6 EUS	Coordinador/a Unidad de Contratos de la División Jurídica	06 de febrero 2002
003	1	Profesional	6 EUS	Profesional de apoyo a Gestión Interna de División Jurídica	20 de diciembre 2010
004	1	Profesional	6 EUS	Profesional de apoyo a Gestión Interna de División Jurídica	20 de diciembre 2010

187059

2.- APRUÉBANSE las bases del concurso público de ingreso a la planta para la provisión de los cargos vacantes que arriba se indican, que son del siguiente tenor:

COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO

BASES PARA CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA PLANTA

El presente documento comprende las bases que regularán el llamado a concurso público de Ingreso para seleccionar 4 cargos de planta del Servicio.

Este concurso de ingreso a la Planta, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L N° 29/05, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, al Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo y al Instructivo Presidencial N° 2, promulgado el 15 de junio de 2006, sobre Código de Buenas Prácticas Laborales.

I.- ANTECEDENTES DEL SERVICIO

Misión:

Asegurar el incremento y mejoramiento de la superficie regada del país mediante la formulación de la política, estudios, programas y proyectos que aporten al mejoramiento de la competitividad de los agricultores/as y las organizaciones de regantes.

Objetivos Estratégicos:

- 1. Coordinar, implementar y evaluar permanentemente la Política Nacional de Riego, mediante planes y programas que permitan mejorar la superficie regada del país.
- 2. Aumentar la superficie de riego y la seguridad y eficiencia del uso del recurso hídrico para riego en el país, mediante la construcción de obras de riego postuladas a la Ley N° 18.450, Bonificación al Riego.
- 3. Fortalecer la gestión de las Organizaciones de Usuarios de Aguas, a través del perfeccionamiento de los derechos de aprovechamiento de aguas superficiales y la constitución de Juntas de Vigilancia, para dinamizar el mercado del agua y el uso eficiente del recurso hídrico.
- 4. Planificar y priorizar el aumento y mejoramiento de la superficie de riego del país, a través de iniciativas de inversión, para optimizar la utilización del recurso hídrico en la agricultura.

II.- VACANTES A PROVEER

2.1 IDENTIFICACION DE CARGOS

Los cargos actualmente vacantes destinados a proveerse son los siguientes:

CÓDIGO	Nº VACANTES	PLANTA	GRADO	FUNCIÓN A DESEMPEÑAR	FECHA VACANCIA
001	1	Profesional	5 EUS	Coordinador/a Unidad de Programas de la División de Estudios y Desarrollo.	30 de junio 2011
002	1	Profesional	6 EUS	Coordinador/a Unidad de Contratos de la División Jurídica	06 de febrero 2002
003	1	Profesional	6 EUS	Profesional de apoyo a Gestión Interna de División Jurídica	20 de diciembre 2010
004	1	Profesional	6 EUS	Profesional de apoyo a Gestión Interna de División Jurídica	20 de diciembre 2010

Lugar de desempeño de las vacantes: ciudad de Santiago, Chile.

COORDINADOR/A UNIDAD DE PROGRAMAS DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS Y DESARROLLO

Código Cargo: 001

Objetivo de cargo:

Gestionar, coordinar y supervisar las políticas, programas y procesos, que faciliten la gestión y el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Programas de la División de Estudios y Desarrollo, además de dirigir y liderar al personal a cargo. Todo esto en concordancia con las políticas y orientaciones estratégicas de la Comisión Nacional de Riego.

Funciones del cargo:

FUNCIONES	ACTIVIDADES
Asesorar y apoyar la gestión de los procesos específicos de la Unidad a cargo.	Analizar información específica de su Unidad.
	Coordinar la implementación de las actividades específicas de la Unidad a cargo.
	Efectuar reuniones de coordinación con los profesionales pertenecientes a su Unidad.
	Responder a requerimientos y/ consultas de la jefatura.
	Supervisar el cumplimiento de las actividades de los funcionarios.
	Visar documentación.
Planificar las metas y objetivos de la Unidad a cargo.	Realizar reuniones de coordinación con la jefatura.
	Traspasar los lineamientos estratégicos de la jefatura a la Unidad a su cargo.
	Establecer con su equipo de trabajo los planes de acción necesarios para el cumplimiento de las metas de la Unidad.
Generar y dirigir propuestas de procesos de la Unidad respectiva	Identificar y analizar las variables relevantes involucradas en los procesos de negocios y de apoyo.
	Proponer mejoras orientadas a la eficacia y eficiencia de los procesos de cada área.
	Diseñar propuestas de mejoramiento de procesos.
	Documentar proyectos de mejoras y de medidas preventivas.
	Elaborar informes con propuestas y recomendaciones a la Jefatura.
	Realizar seguimiento a la implementación de medidas preventivas y correctivas.

Competencias del cargo

- Competencias Específicas:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
Impacto e influencia	Habilidad para convencer o persuadir a otros, obteniendo apoyo, soporte y compromiso acerca de algún tema o idea, realizando acciones concretas para lograr un determinado efecto específico en los demás.
Liderazgo de equipo	Habilidad para asumir el rol de dirección, supervisión y gestión de un equipo de trabajo.
Pensamiento analítico	Habilidad para analizar y discriminar diversas variables, pudiendo relacionarlas y visualizar los impactos que provocan para proyectar escenarios a mediano y largo plazo.
Toma de decisiones	Capacidad de discriminar y priorizar cuál es la mejor opción para la organización en una determinada situación, eligiendo un curso de acción que posibilite resultados exitosos.
Comunicación efectiva	Habilidad de transmitir mensajes claros, específicos y coherentes, de forma directa, asertiva, comprensible y respetuosa, con disposición a ponerse en el lugar del otro, identificar estados de ánimo y coordinar acciones.

- Competencias Transversales:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
Trabajo en equipo	Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros funcionarios, tanto superiores como subalternos, en el cumplimiento de objetivos y metas.
Orientación a la eficacia	Habilidad para gestionar recursos, atendiendo a plazos, calidad y normativa, para alcanzar los resultados y objetivos definidos por la CNR.

- Competencias Técnicas:

1. Conocimientos básicos de la normativa e institucionalidad relativa al agua en Chile (Código de Aguas, Ley Nº 18.450, DFL 1.123, entre otras).
2. Conocimientos básicos de la Ley Nº 19.886 y su Reglamento.
3. Manejo Computacional nivel usuario intermedio.

Requisitos:

Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este, o Título Profesional de una carrera de a lo menos 6 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este. En este último caso, se exige que un desempeño de a lo menos un año en la Administración del Estado en cargos de la Planta de Profesionales, o en cargos que hubieren pertenecido a escalafones que han pasado a integrar esta planta.

Perfiles deseables:

Contar con un Título Profesional de una carrera de las áreas de Administración, Agronomía, Geografía o Ingeniería Civil.

1. Contar con conocimientos básicos de la normativa e institucionalidad relativa al agua en Chile (DFL 1123, Código de Aguas, Ley Nº 18.450, entre otras).
2. Idealmente contar con experiencia en la gestión de Organizaciones de Usuarios de Aguas.
3. Conocimientos básicos de la Ley Nº 19.886 y su Reglamento.
4. Deseable conocimientos básicos del Estatuto Administrativo.
5. Deseable manejo computacional nivel usuario intermedio.

COORDINADOR/A UNIDAD DE CONTRATOS DE LA DIVISIÓN JURÍDICA

Código Cargo: 002

Objetivo de cargo:

Gestionar, coordinar y supervisar las políticas, programas y procesos, que faciliten la gestión y el cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Contratos de la División Jurídica, además de dirigir y liderar al personal a cargo. Todo esto en concordancia con las políticas y orientaciones estratégicas de la Comisión Nacional de Riego.

Funciones del cargo:

FUNCIONES	ACTIVIDADES
Asesorar y apoyar la gestión de los procesos específicos de la Unidad a cargo.	Analizar información específica de su Unidad.
	Coordinar la implementación de las actividades específicas de la Unidad a cargo.
	Efectuar reuniones de coordinación con los profesionales pertenecientes a su Unidad.
	Responder a requerimientos y/ consultas de la jefatura.
	Supervisar el cumplimiento de las actividades de los funcionarios.
	Visar documentación.

Planificar las metas y objetivos de la Unidad a cargo.	Realizar reuniones de coordinación con la jefatura.
	Traspasar los lineamientos estratégicos de la jefatura a la Unidad a su cargo.
	Establecer con su equipo de trabajo los planes de acción necesarios para el cumplimiento de las metas de la Unidad.
Generar y dirigir propuestas de procesos de la Unidad respectiva	Identificar y analizar las variables relevantes involucradas en los procesos de negocios y de apoyo.
	Proponer mejoras orientadas a la eficiencia de los procesos de cada área.
	Diseñar propuestas de mejoramiento de procesos.
	Documentar proyectos de mejoras y de medidas preventivas.
	Elaborar informes con propuestas y recomendaciones a la Jefatura.
	Realizar seguimiento a la implementación de medidas preventivas y correctivas.

Competencias del cargo

- Competencias Específicas:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
Impacto e influencia	Habilidad para convencer o persuadir a otros, obteniendo apoyo, soporte y compromiso acerca de algún tema o idea, realizando acciones concretas para lograr un determinado efecto específico en los demás.
Liderazgo de Equipo	Habilidad para asumir el rol de dirección, supervisión y gestión de un equipo de trabajo.
Pensamiento analítico	Habilidad para analizar y discriminar diversas variables, pudiendo relacionarlas y visualizar los impactos que provocan para proyectar escenarios a mediano y largo plazo.
Toma de decisiones	Capacidad de discriminar y priorizar cuál es la mejor opción para la organización en una determinada situación, eligiendo un curso de acción que posibilite resultados exitosos.
Comunicación efectiva	Habilidad de transmitir mensajes claros, específicos y coherentes, de forma directa, asertiva, respetuosa y comprensible, con disposición a ponerse en el lugar del otro, identificar estados de ánimo y coordinar acciones.

- Competencias Transversales:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
Trabajo en equipo	Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
Orientación a la eficacia	Habilidad para gestionar recursos, atendiendo a plazos, calidad y normativa, para alcanzar los resultados y objetivos definidos por CNR.

- Competencias Técnicas:

- 1. Conocimientos básicos de la normativa e institucionalidad relativa al agua en Chile (DFL N° 1.123, Código de Aguas, Ley N° 18.450, entre otras).
- 2. Conocimientos básicos de la Ley N° 19.886 y su Reglamento.
- 3. Conocimientos básicos de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.
- 4. Manejo Computacional nivel usuario intermedio.

Requisitos:

Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este, o Título Profesional de una carrera de a lo menos 6 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este. En este último caso, se exige que un desempeño de a lo menos un año en la Administración del Estado en cargos de la Planta de Profesionales, o en cargos que hubieren pertenecido a escalafones que han pasado a integrar esta planta.

Perfiles deseables:

Título Profesional de Abogado, Administración Público/a o Ingeniería.
Deseable a lo menos 3 años de experiencia en la Administración Pública y 5 años de ejercicio profesional.

- 1. Deseable conocimiento en Derecho Administrativo y específicamente en Estatuto Administrativo.
- 2. Deseable conocimiento en la Ley de Compras y Contratación Pública N° 19.886.
- 3. Deseable conocimiento en Derecho Civil, Procesal y Comercial, y específicamente de contratos y garantías
- 4. Deseable conocimiento en leyes laborales.

PROFESIONAL DE APOYO A GESTIÓN INTERNA DE DIVISIÓN JURÍDICA

Código Cargo: 003-004

Objetivo del cargo:

Apoyar y colaborar en el cumplimiento de los objetivos y productos estratégicos de la Comisión Nacional de Riego, ya sea directa o indirectamente, de conformidad a los requerimientos planteados por su jefatura directa; asesorando, administrando o haciendo seguimiento a las diferentes materias y requerimientos que le sean solicitados, dentro de la División Jurídica correspondiente.

Funciones del cargo

Funciones
Realizar todas las actividades que le sean encomendadas en el ejercicio de su cargo y que se encuentren dentro del ámbito de su competencia.
Colaborar en el cumplimiento de metas, objetivos y funciones asignadas a su equipo de trabajo siempre en el marco de apoyar el cumplimiento de la misión organizacional.
Atención de público (interno o externo) demandante del producto que su cargo entrega al servicio.

- Competencias Transversales:

Competencia	Definición
Trabajo en equipo	Habilidad para colaborar, desarrollar y aportar a otros en el cumplimiento de objetivos y metas.
Orientación a la eficacia	Habilidad para gestionar recursos, atendiendo a plazos, calidad y normativa, para alcanzar los resultados y objetivos definidos por CNR.

- Competencias Técnicas:

- 1. Deseable conocimientos básicos de la normativa e institucionalidad relativa al agua en Chile (Código de Aguas, Ley N° 18.450, DFL 1123, entre otras).
- 2. Conocimientos básicos de la Ley N° 19.886 y su Reglamento.
- 3. Conocimientos básicos del Estatuto Administrativo, de la Ley N°18.575 y N°19.880
- 4. Manejo computacional nivel usuario intermedio.
- 5. Manejo intermedio de inglés oral y escrito.

Requisitos:

Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este, o Título Profesional de una carrera de a lo menos 6 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por

este. En este último caso, se exige que un desempeño de a lo menos un año en la Administración del Estado en cargos de la Planta de Profesionales, o en cargos que hubieren pertenecido a escalafones que han pasado a integrar esta planta.

Perfiles deseables:

Título profesional de Abogado.

1. Deseable conocimientos básicos de Derecho de Agua y Recursos Naturales.
2. Deseable conocimientos básicos del Derecho Administrativo y Derecho Público.
3. Deseable conocimientos básicos de otras áreas de la Legislación (legislación indígena, medioambiental, civil y procesal)
4. Deseable Conocimiento en la Ley de Compras y Contratación Pública N° 19.886.
5. Deseable manejo Computacional Nivel Usuario.
6. Deseable Manejo de Plataforma ChileCompras.

III.- SISTEMA DE REMUNERACIONES

El Sistema de remuneraciones del personal de Servicio corresponderá a lo establecido por el DL 249/1974, que fija la Escala única de Sueldo, EUS.

IV.- REQUISITOS DE POSTULACION

Requisitos Generales:

Los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual establece que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

1. Ser ciudadano
2. Haber cumplido con La Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo,
4. Haber aprobado la educación básica y poseer nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
5. 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
6. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades, 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:

1. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
2. 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.
3. 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.
4. 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 inclusive.
5. Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente base.

Requisitos Específicos:

De acuerdo a lo indicado en el DFL N° 3-18.834, de 1990 del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción, los requisitos para el ingreso y promoción para la planta de profesionales grado 5° y 6°, son las siguientes:

1. Título de una carrera de a lo menos 08 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o;
2. Título profesional de una carrera de a lo menos 06 semestres otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste y desempeño de a lo menos 1 año en la administración del Estado en cargos de la Planta de Profesionales, o en cargos que hubieran pertenecido a escalafones que han pasado a integrar esta planta.

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla las presentes bases.

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además deberá indicar cualquier situación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación de los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

V.- PROCESO DE POSTULACION Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

1. Disponibilidad de las Bases de Concurso

Además de su publicación en el Diario Oficial, las bases estarán disponibles para ser descargados desde la página Web de la Comisión Nacional de Riego www.cnr.gob.cl, a contar del 04 de noviembre y hasta el 15 de noviembre 2013.

2. Formalización de Postulación y Recepción de los Antecedentes.

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo de la siguiente manera:

Entregando directamente, los antecedentes señalados en estas bases, en la oficina de partes de la Comisión Nacional de Riego, ubicada en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N° 1449, Torre 1, piso 4, Santiago Centro o enviando mediante correo la ficha de postulación, disponible en anexos, así como los antecedentes en estas bases, a la dirección anteriormente señalada. Serán considerados dentro del proceso de selección, aquellos documentos cuya fecha de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación prevista en estas bases.

3. Documentos Requeridos para Postular.

1. Ficha de Postulación. (Anexo 1)
2. Currículum Vitae, en formato de su preferencia.
3. Fotocopia simple del título profesional.
4. Certificados que acrediten experiencia, desempeño, capacitación y postítulos o postgrados (fotocopia).
5. Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y 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 (Anexo 2). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
6. Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional)

4. Recepción de Postulaciones

Las postulaciones deberán entregarse en sobre cerrado, conteniendo todos los antecedentes e identificando en la carátula "Concurso Ingreso". La recepción de postulaciones, se extenderá desde el 04 de noviembre y hasta las 17:00 horas del 15 de noviembre de 2013, ambas fechas inclusive, en la Oficina de Partes de la Comisión Nacional de Riego, ubicada en Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 1449, Torre 1, piso 4, Santiago, o bien podrán enviarse por correo a la misma dirección.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo, tampoco postulaciones por fax o correo electrónico.

No se aceptarán postulaciones incompletas.

El Comité de Selección verificará si los postulantes cumplen con los requisitos de ingreso al concurso, debiendo levantar un acta con la nómina de los/as postulantes aceptados/as y rechazados/as y cualquier situación relevante relativa al concurso. Asimismo, dispondrá la notificación por correo certificado, de los/as postulantes cuya postulación hubiese sido rechazada indicando la causa de ello.

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 los /as postulantes que se presenten en este concurso.

Las consultas sobre este concurso deberán ser formuladas al correo electrónico de la Comisión Nacional de Riego comunicaciones.internas@cnr.gob.cl

VI.- PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso concursal ha sido definido como un procedimiento de etapas sucesivas, en dónde cada una de ellas contempla un puntaje mínimo de aprobación para acceder a la etapa siguiente. Aquellos/as postulantes que no alcancen el puntaje mínimo definido para cada etapa, no podrán continuar en el proceso de selección.

A continuación se muestra la tabla de factores a evaluar y puntajes asignados para cada uno:

ETAPA	FACTOR	SUB FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación.	1. Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	1.1 Título Profesional	Título profesional deseable de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo.	15	35	25
			Otros títulos profesionales	5		
		1.2 Estudios de Doctorado, Magíster, Postítulo y/o Diplomado	Doctorado o Magíster relacionado con el perfil de cargo	10		
			Diplomado y/o Postítulo relacionado con el perfil de cargo	7		
			Posee estudios de Doctorado Magíster, Diplomado o Postítulo, sin relación al perfil de cargo.	5		
		1.3 Capacitación y perfeccionamiento realizado	Posee 50 o más horas de Capacitación pertinente en los cinco años anteriores al llamado a concurso	10		
			Posee 20 a 49 horas de Capacitación pertinente en los cinco años anteriores al llamado a concurso	7		
			Posee menos de 20 horas de Capacitación pertinente en los cinco años anteriores al llamado a concurso	3		
II. Experiencia Laboral	2. Experiencia Laboral Calificada	2.1 Experiencia Laboral Áreas de Administración	Con experiencia laboral mayor o igual a 3 años en funciones relacionadas al perfil del cargo.	15	15	10
			Con experiencia laboral entre 1 y 3 años en funciones relacionadas al perfil del cargo.	10		
			Con experiencia laboral de menos de 1 año en funciones relacionadas al perfil del cargo.	0		
III. Evaluación de Aptitudes	3. Aptitudes específicas para el cargo	3.1 Adecuación psicológica para el cargo	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	10	10	5
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	5		
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0		
IV. Entrevista de Valoración Global	4.Entrevista por Comité de Selección	4.1 Detección de habilidades de gestión y competencias técnicas para el adecuado desempeño del cargo	Presenta alta capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	40	40	30
			Presenta adecuada capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	30		
			Presenta baja capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	10		
TOTALES					100	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						70

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, Obteniéndose el (la) postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiéndose sumarse éstos.

INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

Etapa 1

Factor "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación"

Factor que se compone de los siguientes subfactores:

Subfactor Título Profesional

Se evaluará la pertinencia del título profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título profesional deseable de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo.	15
Otros títulos profesionales	5

Subfactor Estudios Doctorado, Magister, Diplomado y/o Postítulo

Se evaluará la posesión de estudios de Doctorado, Magister, Diplomado y/o Postítulo. Sólo se considerarán los estudios concluidos y debidamente acreditados mediante certificados institucionales o diplomas.

Criterio	Puntuación
Doctorado o Magíster relacionado con el perfil de cargo	10
Diplomado y/o Postítulo relacionado con el perfil de cargo	7
Posee estudios de Doctorado Magíster, Diplomado o Postítulo, sin relación al perfil de cargo.	5

Subfactor Capacitación

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con el cargo, sus funciones y competencias. No serán consideradas la asistencia a congresos ni seminarios. Sólo será considerada la capacitación que sea acreditada mediante certificado institucional o diploma.

Criterio	Puntuación
Posee 50 o más horas de Capacitación en materias relacionadas con las competencias del cargo en los cinco años anteriores al llamado a concurso.	10
Posee 20 a 49 horas de Capacitación en materias relacionadas con las competencias del cargo en los cinco años anteriores al llamado a concurso.	7
Posee menos de 20 horas de Capacitación en materias relacionadas con las competencias del cargo en los cinco años anteriores al llamado a concurso.	3

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 25

Etapa 2

Factor "Experiencia Laboral Calificada"

Subfactor Experiencia Laboral

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en materias relacionadas con las competencias del cargo.

Criterio	Puntuación
Con experiencia laboral mayor o igual a 3 años como en funciones relacionadas al perfil del cargo.	15
Con experiencia laboral entre 1 y 3 años en funciones relacionadas al perfil del cargo.	10
Con experiencia laboral de menos de 1 año en funciones relacionadas al perfil del cargo.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10

Etapla 3

Factor "Aptitudes específicas para el cargo"
Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Adecuación Psicológica para el cargo
La aplicación de entrevista psicolaboral será realizada por una Consultora especializada. La entrevista se realizarán a aquellos/as postulantes que hayan superado la Etapa I y II de este proceso de evaluación. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

Criterio	Puntuación
Entrevista psicológica lo define como recomendable para el cargo	10
Entrevista psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	5
Entrevista psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5

Etapla 4

Factor "Entrevista de Valoración Global"
Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor detección de habilidades de gestión y competencias técnicas para el adecuado desempeño del cargo.
Consiste en la realización de una entrevista individual a los/as postulantes que aprueben la etapa anterior. Esta entrevista es efectuada por el Comité de Selección y su objetivo es identificar las habilidades y competencias directivas requeridas de acuerdo al perfil de competencias señalado en las presentes bases. Para el cálculo de esta etapa se aplicará la siguiente tabla:

Criterio	Puntuación
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el perfil de cargo	40
Presenta algunas competencias y habilidades para el perfil de cargo	30
Presenta mínimas competencias y habilidades para el perfil de cargo	10

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

Formas de Evaluación	Notas	Puntaje
Presenta alta capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	7,0 a 6,0	40 puntos
Presenta adecuada capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	5,9 a 5,0	30 puntos
Presenta baja capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	Nota de Menos 5,0	10 puntos

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 30

Cargos Códigos: 003-004

ETAPA	FACTOR	SUB FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I. Revisión Curricular de estudios, formación y capacitación.	1. Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	1.1 Título Profesional	Título profesional deseable de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo.	20	35	20
			Otros títulos profesionales	5		
		1.2 Estudios de Postítulos	Doctorado Magíster, Diplomado o Postítulo relacionado con el perfil de cargo (Recursos hídricos, administración y gestión publico/privada).	10		
			Posee estudios de Doctorado Magíster, Diplomado o Postítulo, sin relación al perfil de cargo.	5		
		1.3 Capacitación y perfeccionamiento realizado	Posee 40 o más horas de Capacitación pertinente en los dos años anteriores al llamado a concurso	5		
			Posee 15 a 39 horas de Capacitación pertinente en los dos años anteriores al llamado a concurso	3		
			Posee menos de 15 horas de Capacitación pertinente en los dos años anteriores al llamado a concurso	0		
II. Experiencia Laboral	2. Experiencia Laboral Calificada	2.1 Experiencia Laboral Áreas de Administración	Con experiencia mayor o igual a 3 años como profesional en área de administración en materias relacionadas con las competencias del cargo.	15	15	10
			Con experiencia entre 1 a 3 años como profesional en área de administración en materias relacionadas con las competencias del cargo.	10		
			Con experiencia de menos de 1 año como profesional en área de administración en materias relacionadas con las competencias del cargo.	0		
III. Evaluación de Aptitudes	3. Aptitudes específicas para el cargo	3.1 Adecuación psicológica para el cargo	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	10	10	5
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	5		
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0		
IV. Entrevista de Valoración Global	4.Entrevista por Comité de Selección	4.1 Detección de habilidades de gestión y competencias técnicas para el adecuado desempeño del cargo	Presenta alta capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	40	40	30
			Presenta adecuada capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	30		
			Presenta baja capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el perfil de cargo.	10		
TOTALES					100	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO						70

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, Obteniéndose el (la) postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiéndose sumarse éstos.

INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

Etapa 1

Factor "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación"

Factor que se compone de los siguientes subfactores:

Subfactor Título Profesional

Se evaluará la pertinencia del título profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título profesional deseable de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo.	20
Otros títulos profesionales	5

Subfactor Estudios de Postítulo

Se evaluará la posesión de estudios de Postítulo. Sólo se considerarán los estudios acreditados mediante certificados institucionales o diplomas.

Criterio	Puntuación
Doctorado Magíster, Diplomado o Postítulo relacionado con el perfil de cargo	10
Posee estudios de Doctorado Magíster, Diplomado o Postítulo, sin relación al perfil de cargo.	5

Subfactor Capacitación

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con el cargo, sus funciones y competencias. No serán consideradas la asistencia a congresos ni seminarios. Sólo será considerada la capacitación que sea acreditada mediante certificado institucional o diploma.

Criterio	Puntuación
Posee 15 o más horas de Capacitación en materias relacionadas con las competencias del cargo en los dos años anteriores al llamado a concurso.	5
Posee 15 a 39 horas de Capacitación en materias relacionadas con las competencias del cargo en los dos años anteriores al llamado a concurso.	3
Posee menos de 15 horas de Capacitación en materias relacionadas con las competencias del cargo en los dos años anteriores al llamado a concurso.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 20

Etapa 2

Factor "Experiencia Laboral Calificada"

Subfactor Experiencia Laboral

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en materias relacionadas con las competencias del cargo.

Criterio	Puntuación
Con experiencia mayor o igual a 3 años como profesional en área de administración en materias relacionadas con las competencias del cargo.	15
Con experiencia entre 1 a 3 años como profesional en área de administración en materias relacionadas con las competencias del cargo.	10
Con experiencia de menos de 1 año como profesional en área de administración en materias relacionadas con las competencias del cargo.	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10

Etapa 3

Factor "Aptitudes específicas para el cargo"
Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Adecuación Psicológica para el cargo
La aplicación de entrevista psicolaboral será realizada por una Consultora especializada. La entrevista se realizarán a aquellos/as postulantes que hayan superado la Etapa I y II de este proceso de evaluación. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

Criterio	Puntuación
Entrevista psicológica lo define como recomendable para el cargo	10
Entrevista psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo	5
Entrevista psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es **5**

Etapa 4

Factor "Entrevista de Valoración Global"
Factor que se compone del siguiente subfactor:

Subfactor Detección de habilidades de gestión y competencias técnicas para el adecuado desempeño del cargo.
Consiste en la realización de una entrevista individual a los/as postulantes que aprueben la etapa anterior. Esta entrevista es efectuada por el Comité de Selección y su objetivo es identificar las habilidades y competencias directivas requeridas de acuerdo al perfil de competencias señalado en las presentes bases. Para el cálculo de esta etapa se aplicará la siguiente tabla:

Criterio	Puntuación
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el perfil de cargo	40
Presenta algunas competencias y habilidades para el perfil de cargo	30
Presenta mínimas competencias y habilidades para el perfil de cargo	10

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 1 y 7 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

Formas de Evaluación	Notas	Puntaje
Presenta alta capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el cargo.	7,0 a 6,0	40 puntos
Presenta adecuada capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el cargo.	5,9 a 5,0	30 puntos
Presenta baja capacidad técnica y de gestión para las funciones requeridas por el cargo.	Nota de Menos 5,0	10 puntos

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es **30**

VII.- CALENDARIZACION DEL PROCESO
ETAPAS O HITOS FECHAS RESPONSABLE

ETAPA	FECHA	RESPONSABLE
Constitución del Comité	21.10.2013	Comité de Selección y Secretario/a del Comité
Publicación en el Diario Oficial	04.11.2013	Secretario/a del Comité de Selección
Publicación de Bases en Web CNR	04.11.2013	Secretario/a del Comité de Selección
Recepción y Registro de Antecedentes	04.11.2013 al 15.11.2013	Secretario/a del Comité de Selección
Evaluación Curricular	18.11.2013 al 22.11.2013	Comité de Selección y Secretario/a del Comité
Nómina de candidatos que pasan la siguiente etapa	22.11.2013	Comité de Selección y Secretario/a del Comité
Evaluación psicolaboral	25.11.2013 al 29.11.2013	Consultor Externo
Entrega de Informes psicolaborales	02.12.2013	Consultor Externo
Entrevista Final de Valoración Global	03.12.2013 al 06.12.2013	Comité de Selección
Confección propuesta de candidatos e informe final	06.12.2013	Comité de Selección
Presentación informe Final al Jefe del Servicio	09.12.2013	Comité de Selección
Finalización del proceso	13.12.2013	Secretario Ejecutivo

VIII.- PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada una de las etapas. Los puntajes finales se calcularán sólo respecto de aquellos/as postulantes que hubieren obtenido además los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado/a postulante idóneo el/la candidato/a deberá reunir un puntaje total igual o superior a **70** puntos. El/la postulante que no reúna dicho puntaje será excluido del concurso, aún cuando subsista la vacante.

IX.- ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

X.- SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección propondrá al Secretario Ejecutivo, los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

En el evento de producirse empate por puntaje, el criterio de desempate será:

- 1) Puntaje obtenido en el Factor Entrevista valoración Global.
- 2) Puntaje obtenido en el Factor Experiencia Laboral.
- 3) Puntaje obtenido en el Factor de Evaluación de Aptitudes específicas para el cargo.

En el caso de persistir el empate, dirimirá el Secretario Ejecutivo de la CNR.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido en cada caso.

El Secretario Ejecutivo seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al seleccionado, quien deberá manifestar su aceptación al cargo, dentro de un plazo de 3 días hábiles, y además acompañar en original o copia autenticada ante notario los documentos probatorios de los requisitos de ingreso. Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente. Los resultados finales del concurso y los nombres de quienes ocuparán las vacantes ofrecidas, serán publicados en la página Web del Servicio.

Los resultados de las evaluaciones de todos los postulantes serán conservados por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

XI.- FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO

El concurso se resolverá a más tardar el día 13 de diciembre 2013.

El Secretario Ejecutivo a través de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, comunicará a los concursantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, fijado por el DFL 29 del 16 de junio de 2004 (Estatuto Administrativo)

XII.-ANEXOS

ANEXO 1

FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno	
Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso			
Teléfono Particular	Teléfono Móvil		Otros Teléfonos Contacto

CARGO AL QUE POSTULA:
INSTITUCION A LA QUE POSTULA:

SEÑALE SI PRESENTA ALGUNA DISCAPACIDAD QUE LE PRODUZCA IMPEDIMENTO O DIFICULTAD EN LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN QUE SE LE ADMINISTRARÁN	
SÍ ☐	NO ☐
Si la respuesta es si, favor indique	

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases del presente Concurso, a las cuales me someto desde ya.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en la Institución que realiza esta convocatoria.

Firma _____

Fecha: _____

ANEXO 2
CONCURSO INGRESO A LA PLANTA
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

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

- Tener salud compatible con el cargo (Artículo 12 letra c del Estatuto Administrativo)
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Artículo 12 letra e del Estatuto Administrativo)
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (Artículo 12 letra f del Estatuto Administrativo)
- No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas 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.

FIRMA

FECHA

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE,



FELIPE MARTIN CUADRADO
SECRETARIO EJECUTIVO

[Signature]
MRT/MJG/PLUE/CZP/DAV

Distribución

Unidad de Contratos
Unidad de Gestión de Recursos Humanos
Integrantes Comité Selección
Oficina de Partes.