GOBIERNO DE CHILE
COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO

LLAMA A CONCURSO DE PROMOCIÓN INTERNA EN LA PLANTA DE PROFESIONALES Y APRUEBA BASES DEL CONCURSO.

RESOLUCIÓN EXENTA N°3680/

SANTIAGO, - 9 NOV 2010

VISTOS:

Lo dispuesto en el artículo 38 de la Constitución Política del Estado del año 1980; lo dispuesto en el Título I de la Ley N° 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado; lo dispuesto en el Título IV, artículo 27 de la Ley N° 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 II de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo; el Decreto N° 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 N° 1.172 de 1975, cuyo texto refundido fue fijado por Decreto Fuerza Ley N° 7 de 1983; el Decreto Fuerza Ley N° 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 5° de la Ley N° 18.834; el artículo 15 de la Ley N° 18.827 de 24 de agosto de 1989, del Ministerio de Hacienda, que adecua Plantas del Servicio, el Decreto Supremo N° 179 de 1984 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción; el Decreto N° 126 de 2000 del Ministerio de Agricultura y lo dispuesto en la Resolución N° 1600 de 2008 de la Contraloría General de la República y,

CONSIDERANDO:

Que es decisión de esta Jefatura Superior llamar a concurso interno de promoción 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 N° 29 de 2004, que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, este concurso será preparado y realizado por un Comité de Selección conformado por: el jefe o encargado de Personal, por quienes integran la Junta Calificadora Central y por dos representantes del personal elegidos por éste.

RESUELVO:

1.- LLÁMESE a Concurso Interno de Promoción para proveer en calidad de titular los siguientes cargos vacantes de la planta profesional de la Comisión Nacional de Riego:

N° VACANTES	PLANTA	GRADO	FUNCION A DESEMPEÑAR	FECHA VACANCIA
01	Profesional	5 EUS	Profesional de apoyo a Gestión Interna de Departamento /División	22 febrero 2008
01	Profesional	5 EUS		25 febrero 2008
01	Profesional	6 EUS	Profesional de apoyo a Gestión Interna de Departamento /División	01 enero 1996
01	Profesional	6 EUS		01 enero 2005

2.- APRUÉBENSE las bases del concurso interno de promoción para la provisión de los cargos vacantes que arriba se indican, que son del siguiente tenor:

COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
BASES PARA CONCURSO INTERNO DE PROMOCIÓN

La Comisión Nacional de Riego llama a concurso interno de promoción para proveer los cargos de la Planta Institucional, que más abajo se indican, a desempeñarse en las dependencias y condiciones que se detallan.

El proceso estará regido por lo indicado en la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo), y Decreto Supremo N° 69 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.

I. VACANTES A PROVEER

1.1. Los cargos actualmente vacantes destinados a proveerse son los siguientes:

CODIGO CARGO	N° VACANTES	PLANTA	GRADO	FUNCION A DESEMPEÑAR	FECHA VACANCIA
CIP 01	01	Profesional	5 EUS	Profesional de apoyo a Gestión Interna de Departamento /División	22 febrero 2008
CIP 02	01	Profesional	5 EUS		25 febrero 2008
CIP 03	01	Profesional	6 EUS	Profesional de apoyo a Gestión Interna de Departamento /División	01 enero 1996
CIP 04	01	Profesional	6 EUS		01 enero 2005

Lugar de desempeño de las vacantes: ciudad de Santiago.

De acuerdo a la normativa legal vigente, podrán participar en la promoción de la carrera funcionaria (Artículo 1°, letra b.1, inciso 2°, Decreto Supremo 69/2004):

"Podrán participar los funcionarios de planta del ministerio o servicio nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada. Si el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer".

La pertinencia de la postulación de los candidatos/as a las vacantes indicadas precedentemente, será evaluada por el Comité de Selección.

Para el presente proceso concursal se no se utilizará la modalidad de multiconcursabilidad.

1.1. PERFIL DE SELECCIÓN CARGOS PROFESIONALES

Código Cargo: Todos los códigos.

1.1.1 - Objetivo del(os) cargo(s):

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 unidad correspondiente.

1.1.2.- Funciones del (os) cargo (s)

- 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.

1.1.3.- Competencias del (os) cargo (s).

Competencias Transversales del cargo del Sector Público

- Compromiso con la Organización: Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.

- Probidad: Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.

- Orientación a la Eficiencia: Lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

- Orientación al Cliente: Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

- Trabajo en 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.

Competencias Específicas relacionadas a las funciones claves del Cargo:

- Atención de público (interno y externo): Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

- Coordinación y comunicación: Habilidad y actitud para establecer redes de trabajo y canales de comunicación efectivos con los miembros de otros equipos institucionales, tanto internos como externos a la CNR, con el objetivo de transmitir ideas o mensajes de claridad, asegurando su comprensión, recepción y entendimiento por parte de su interlocutor.

- Control de Información: Rigurosidad en el orden, gestión y sistematización de la información y documentación encomendada en el ejercicio de su cargo.

- Gestión Documental: Elaborar, ordenar, corregir y controlar la documentación necesaria para dar cumplimiento a los compromisos correspondientes al ejercicio de su cargo y de su Unidad.

Competencias Técnicas:

- Leyes y reglamentaciones de la Comisión Nacional de Riego.
- Estatuto Administrativo, Ley de Probidad, Ley de Administración Financiera del Estado, Ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado.
- Gestión de Control de Documentos interno de la CNR.
- Conocimiento y manejo a nivel usuario de sistemas informáticos y de información (MS Windows - Office).
- Conocimiento del Sistema Nacional de Inversiones (SNI).
- Nociones generales del Sistema de Riego y Drenaje.

1.1.4 Aspectos a considerar:

Formación Académica: Deseable formación en áreas de la Ciencias de la Administración, Ciencias de la ingeniería, Ciencias Sociales o afín.

II REQUISITOS DE POSTULACIÓN

2.1 Requisitos Generales: Los que establece el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, Decreto Supremo N° 69, de Hacienda, en su Artículo N° 27:

a. Ser funcionario/a de planta del Servicio.

b. Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;

c. Haber sido calificado en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena, en el período inmediatamente anterior;

d. Encontrarse nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, sea que se trate de postulantes de la misma planta o de una planta distinta. En el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:

a. No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior;

b. No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos;

c. Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y

d. Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

2.2 Requisitos Específicos:

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

Grado 5 y 6

- Título de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o;

- Título profesional de una carrera de a lo menos 6 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 la presente base.

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.

III. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR[1]

De acuerdo a lo establecido en el artículo 36 del Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, DS 69/2004, la Etapas que se consideran para el presente proceso son las siguientes:

Etapa I: Factor "Evaluación del Desempeño".

Etapa II: Factor "Capacitación Pertinente".

Etapa III: Factor "Experiencia Calificada", que se compone de los siguientes dos subfactores:

- Antigüedad en el grado.
- Antigüedad en el Servicio.

Etapa IV: Factor "Aptitud para el cargo", que se compone de los siguientes tres subfactores:

- Adecuación Psicológica para el Cargo.
- Prueba de conocimientos generales para el cargo
- Entrevista de Valoración Global.

IV.- MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas de aplicación simultánea, debiendo los postulantes cumplir con todos los antecedentes requeridos y las fases establecidas.

Este Concurso sólo podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando ninguno de ellos/as alcance el puntaje mínimo definido en las presentes bases.

V.- RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES Y PROCESO DE POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los funcionarios/as que reúnan los requisitos, deberán llenar y presentar el formulario de postulación (anexo N° 1), el currículum vitae (anexo N° 2), y adjuntar los certificados que acrediten el cumplimiento de los requisitos, señalando el o los cargos a los cuales postulan. **Este concurso de promoción se llevará a cabo en tanto haya a los menos un postulante que cumpla con los requisitos.**

---

[1] Los factores que sólo pueden ser considerados en este tipo de concursos son: Capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada factor tendrá una ponderación de 25% (artículo 36° DS 69/2004 de Hacienda).

Para efectos de la acreditación de los requisitos académicos, cursos de capacitación pertinente y cursos de especialización (Doctorado, Magíster o Diplomado), los funcionarios/as deberán presentar al momento de postulación fotocopias simples de todos los certificados respectivos, a excepción de aquellos que se encuentren en la Unidad de Gestión Recursos Humanos.

En tal sentido, los funcionarios/as podrán solicitar a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos información sobre los títulos y estudios que se encuentren registrados en dicha unidad, para lo cual, a solicitud de el/la postulante, esta Unidad emitirá un certificado que indique los cursos que se encuentran debidamente acreditados.[2]

La presentación correcta y completitud de los antecedentes de acreditación, será de responsabilidad del funcionario/a.

Lo anterior, sin perjuicio, que al momento de cursar las respectivas promociones, se soliciten los documentos originales para ser remitidos al organismo contralor.

No será necesario acreditar la antigüedad general en la institución, ni las calificaciones.

5.1 Fechas y Bases del concurso.

Las bases y anexos se encontrarán disponibles para ser descargadas desde la Intranet Institucional desde el 09 noviembre 2010, ambas fechas inclusive. Adicionalmente se dispondrá de ejemplares impresos, en Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

5.2. Fecha y lugar de recepción de postulaciones.

Las postulaciones y antecedentes deberán ser presentadas en un sobre dirigido a la Coordinadora de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos a la siguiente dirección, Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1449, 4° piso, Santiago, Región Metropolitana, indicando en el sobre "Postula a Cargo Profesional", en horario entre 09:00 hrs. y 16:30 hrs., entre el día el 12 y 26 de noviembre de 2010.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo, como tampoco vía correo electrónico o fax. Serán consideradas dentro del proceso de selección, aquellas postulaciones recepcionadas por correo y que excedan el plazo máximo de recepción de antecedentes, siempre y cuando el timbre de la empresa de correos consigne que se despacharon dentro del plazo.

La presentación de formularios de postulación incompletos y/o no presentación de los antecedentes que respalden el cumplimiento de requisitos, será considerada incumplimiento de éstos, por lo cual la postulación no será aceptada, a menos que se complete el formulario y/o antecedentes antes del vencimiento del plazo de postulación.

El Comité de Selección, verificará si los/las postulantes cumplen con los requisitos de promoción, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante relativa al concurso. Asimismo, dispondrá la notificación de los funcionarios/as cuya postulación hubiere 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 postulantes que se presenten en este concurso.

---

[2] También se entenderán por acreditados los cursos que se encuentren registrados en www.sispubli.cl

5.3 Calendarización del Proceso Concursal:

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLE
Publicación-Convocatoria Página Servicio (INTRANET del servicio)	09.11.2010 - 26.11.2010	Área de Comunicaciones - Unidad de Gestión de RRHH
Recepción y Registro Antecedentes	12.11.2010 - 26.11.2010	Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Verificación de Cumplimiento de requisitos	29.11.2010	Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Evaluación Curricular de la Calificación	29.11.2010	Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Evaluación Curricular de la capacitación pertinente	29.11.2010	Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Evaluación Curricular de la Experiencia Calificada	29.11.2010	Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Evaluación Psicolaboral	30.11.2010	Consultora Externa – Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Prueba de conocimientos generales para el cargo (Horario: 10:00 - 12:00 hrs).	01.12.2010	Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Entrevista Final de Valoración Global (Horario: 15:00 - 17:00 hrs).	01.12.2010	Comité de Selección
Confección de propuesta de candidatos e Informe Final del Proceso	06.12.2010	Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Finalización del Proceso	07.12.2010	Secretario Ejecutivo - Comité de Selección - Unidad de Gestión de RRHH
Notificación a los postulantes Seleccionados	10.12.2010	Unidad de Gestión de RRHH - Área de Comunicaciones
Resolución de Nombramiento	17.12.2010	Unidad de Gestión de RRHH

VI PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los/las postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente.

La evaluación de los factores se llevará a cabo en forma simultánea. Los factores se evaluarán de acuerdo al orden y ponderación que para cada caso se indica:

PLANTA	ETAPA	FACTOR DE EVALUACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	SUBFACTORES	PUNTAJE MÁXIMO POR SUBFACTOR
Profesionales	I	Evaluación del Desempeño (25%)	100	Puntaje por calificación obtenida	100
	II	Capacitación Pertinente (25%)	100	Capacitación Interna	100
	III	Experiencia Calificada (25%)	100	Antigüedad en el grado	40
				Antigüedad en el servicio	60
	IV	Aptitud para el Cargo (25%)	100	Adecuación psicológica para el cargo	40
				Prueba de conocimientos generales para el cargo	40
				Entrevista de Valoración Global	20
		Total	400		

6.1 Evaluación del Desempeño (25%):

Este factor mide el desempeño de los funcionarios a través de su calificación, considerando el último proceso de calificación terminado.

CALIFICACIÓN ULTIMO PERÍODO TRAMO	PUNTAJE
70	100
69 a 69.99	97
68 a 68.99	94
67 a 67.99	91
66 a 66.99	88
65 a 65.99	85
64 a 64.99	82
63 a 63.99	79
62 a 62.99	76
61 a 61.99	73
60 a 60.99	70
45 a 59.99	67

6.2 Factor Capacitación Pertinente (25%):

La capacitación pertinente está constituida por cursos de capacitación aprobados y/o realizados, calificados como pertinentes por la Comisión Nacional de Riego.

Para dicho fin, se calificarán como pertinente cualquier capacitación, incluyendo cursos diplomados y especializaciones (presenciales o e-learning), realizadas por el/la funcionario/a y cuya temática se encuentre asociada a desarrollar las competencias Transversales, Específicas y Técnicas de cada cargo y aquella de apoyo o complementaria para el cumplimiento de la misión de la Comisión Nacional de Riego, desde el año 2005 a la fecha.

Se considerarán las siguientes temáticas de capacitación para ser evaluadas:

1. Cursos para Competencias Transversales:
   - Probidad Administrativa.
   - Control de Gestión.
   - Administración.
   - Trabajo en equipo.
   - Orientación al cliente.
   - Oratoria.
   - Atención al Usuario.

2. Cursos para Competencias Específicas:
   - Normas Iso 9001:2000 y sus actualizaciones.
   - Gestión de documentos.
   - Comunicación efectiva.
   - Planificación y/o Coordinación del Trabajo.

3. Cursos para Competencias Técnicas:
   - Ley de Fomento al Riego N° 18.450.
   - Ley de Compra N° 19.886.
   - Estatuto Administrativo.
   - Ley de Bases Generales de Administración del Estado, Ley N° 18.575.
   - Ley de Administración Financiera del Estado DL N° 1263.
   - MS Office (Word, Excel, Powerpoint, Access, Outlook)
   - Otros Softwares: Visio, SSPS, E-Views, por ejemplo.
   - Sistema Nacional de Inversiones (SNI).
   - Banco Integrado de Proyectos (BIP).
   - Sistemas de Riego y Drenaje (Nociones básicas).

4. Cursos para cumplimiento de la Misión Institucional:
   - Cursos o especializaciones vinculadas a obras de riego, hidráulicas, drenaje, código de aguas.

El Comité de Selección, tendrá la responsabilidad de verificar la pertinencia de las capacitaciones o perfeccionamientos presentados por los/las postulantes para ser presentados a la Autoridad.

Para efectos de este factor, se aplicará la siguiente tabla de evaluación:

N° horas Capacitación Acreditadas	Puntaje
Sobre 50	100
Entre 45 y 49	90
Entre 40 y 44	80
Entre 35 y 39	70
Entre 30 y 34	60
Entre 25 y 29	50
Entre 20 y 24	40
Menos de 20	30
Sin capacitación	0

6.3 Experiencia Calificada (25%):

La experiencia calificada se evaluará de acuerdo a los siguientes subfactores:

6.3.1. Subfactor: Antigüedad en el grado

El tiempo en el grado, corresponde al número de años que ha permanecido el candidato en el último grado en que se encuentra, al momento de publicación de las presentes bases de concursabilidad. Ello, **independiente de la calidad jurídica en que ha ejercido ese grado, es decir, planta, contrata que conserva titularidad o suplente que conserva titularidad.**

Rango años	Puntaje
12 años o más	40
9 años y menos de 12 años	32
6 años y menos de 9 años	24
3 años y menos de 6 años	20
1 año y menos de 3 años	16
Menos de 1 año	0

6.3.2. Subfactor: Antigüedad en el Servicio

Para el cálculo de este subfactor, se considerará la fecha de ingreso del postulante al Servicio, independiente de la calidad del ingreso, es decir, planta, contrata, suplente.

Los años de servicio se expresarán en años, despreciándose la fracción de tiempo cuando ésta sea menor a seis meses y se enterará un año cuando supere dicha cantidad.

Rango años	Puntaje
20 años o más años	60
15 años y menos de 20 años	48
10 años y menos de 15 años	36
5 años y menos de 10 años	18
3 años y menos de 5 años	12
1 año y menos de 3 años	6
Menos de 1 año	0

6.4. Factor Aptitud para el Cargo (25%):

6.4.1 Subfactor: Adecuación psicológica para el cargo.

Consiste en un examen a los/las postulantes, para evaluar sus **competencias transversales y específicas**, por medio de una o más entrevista y/o test, efectuada por una consultora externa especializada, cuyo propósito es buscar identificar la adecuación psicológica entre el candidato/a y el cargo específico, de acuerdo a los perfiles de selección definidos para el cargo (ver numeral 1.1).

Tendrá la siguiente puntuación.

Evaluación	Puntuación
Candidato Recomendable	40 puntos
Candidato Recomendable con Reservas	20 puntos
Candidato No Recomendable	0 puntos

6.4.2 Subfactor: Prueba de conocimientos generales para el cargo.

Consiste en una prueba escrita, que tiene por objeto conocer el grado de conocimientos del postulante, de acuerdo a las competencias técnicas del perfil del cargo señalado en las presentes Bases (ver numeral 1.1.3).

Puntaje Prueba	Puntuación
91 - 100	40 puntos
81 - 90	32 puntos
71 - 80	24 puntos
61 - 70	16 puntos
51 - 60	12 puntos
41 - 50	10 puntos
31 - 40	8 puntos
21 -30	6 puntos
11 -20	4 puntos
0 - 10	0 puntos

Las pruebas que realizará el Comité de Selección se llevarán a cabo durante el día 01 de diciembre 2010, el lugar y horario se informará oportunamente.

6.4.3 Entrevista de Valoración Global.

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección (o parte de él). Tiene por objetivo identificar las habilidades, conocimientos y competencias de el/la candidato/a, de acuerdo al perfil del cargo.

Cada uno de los integrantes de la Comisión 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. Producto de dicha entrevista, a los/as candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 20 \text{ puntos}}{7{,}0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

Las entrevistas que realizará el Comité de Selección se llevarán a cabo durante el día 01 de diciembre 2010, el lugar y horario se informará oportunamente.

VII. 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.

VIII. SOBRE LA SELECCION Y NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS

8.1.- La evaluación se llevará a cabo en forma simultánea de acuerdo al orden de los factores establecidos en las bases y se orientará a medir los distintos factores que habilitan a un/a postulante apto para el cargo, por lo que el/la postulante deberá cumplir con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo que es de 242 puntos.

El/la postulante que no obtenga el puntaje mínimo indicado anteriormente, estará imposibilitado de continuar en el proceso, y será notificado de ello por el Secretario Ejecutivo.

Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior a 242 puntos.

El postulante que no reúna dicho puntaje no continuará en el proceso del concurso, aún cuando subsistan vacantes, conservando su cargo de origen.

8.2.- **Para la evaluación de adecuación psicológica para el cargo, deberán rendir los test y/o entrevistas el día 30 de noviembre 2010, en Av. Alameda Bernardo O'Higgins N° 1449, 4° Piso, Santiago, Región Metropolitana**, fecha que será confirmada por correo electrónico, además de llamado telefónico. De no presentarse al examen, el/la postulante obtendrá puntaje cero en el subfactor.

8.3.- La provisión de los cargos vacantes de la planta de profesionales, señalados en el numeral I de estas bases, se efectuará, en dicho grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los/las postulantes. Para ello, respecto de los cargos de esta planta en concurso, se confeccionará un listado de postulantes idóneos, en orden decreciente de acuerdo al puntaje obtenido.

8.4.- En caso de producirse empate, los funcionarios/as serán designados conforme al mayor puntaje obtenido en el factor de evaluación Aptitud para el cargo, y, de mantenerse esta igualdad, el resultado del Factor Capacitación Pertinente y, finalmente, de mantenerse esta igualdad, decidirá el Secretario Ejecutivo.

IX. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

Todas las notificaciones serán personales o por carta certificada y serán practicadas por el Secretario Ejecutivo, dentro de los 30 días siguientes a la conclusión del Concurso.

La notificación por carta certificada al/la postulante seleccionado/a, se dirigirá al domicilio del funcionario/a que registre en el Servicio y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

9.1.- Aceptación o rechazo del cargo de promoción:

Una vez practicadas las notificaciones con los resultados del concurso, cada funcionario/a seleccionado/a deberá manifestar su aceptación al cargo, ante la Comisión Nacional de Riego, **dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciere, el Secretario Ejecutivo nombrará al/la funcionario/a con el segundo mayor puntaje y así sucesivamente hasta completar los postulantes que hubieren alcanzado los puntajes de aprobación.**

Si no hubiere postulantes a los cargos para los cuales se llamó a concursar o ninguno de ellos hubiere alcanzado el puntaje mínimo de aprobación, el concurso será declarado total o parcialmente desierto, según corresponda. En tal caso, el Secretario Ejecutivo Nacional podrá llamar a un nuevo concurso, el que deberá ser público.

9.2.- Fecha en que se resolverá el concurso

El concurso se resolverá el día 17 de diciembre 2010.

El Secretario Ejecutivo emitirá las resoluciones que procedan con los nuevos nombramientos, los cuales comenzarán a regir a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que los dispone.

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos, enviará a todas las dependencias del Servicio un informe general del proceso, con los listados de los/as funcionarios/as promovidos para su publicación y difusión.

Los/as 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 D.F.L. 29 del 16 de junio de 2004.

ANEXO N° 1

FICHA DE POSTULACIÓN

PROCESO DE SELECCION CONCURSO INTERNO DE PROMOCIÓN

DE CARGOS DE LA COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO

1. ANTECEDENTES PERSONALES

APELLIDOS: R.U.T.

DIRECCION LABORAL:

AVENIDA O CALLE NÚMERO DEPTO CIUDAD

TELEFONO

TELÉFONO CELULAR: E-MAIL:

2. CARGO AL QUE POSTULA

Es importante destacar que Usted podrá postular a diferentes cargos.

Código Cargo	Cargo/Planta	Grado	Función a Desempeñar	Localidad o comuna	Preferencia

La ficha de postulación en conjunto con el currículum y todos los antecedentes que se adjunten, deben ser enviados a la Oficina de Partes, ubicada en Alameda Bernardo O'Higgins N° 1449, 4° piso, Santiago, hasta el día 26 de noviembre 2010.

ANEXO N° 2
CONCURSOS DE PROMOCION COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO

CURRICULUM VITAE

1. ANTECEDENTES PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO
RUT		
FONO PARTICULAR	FONO MOVIL	EMAIL PARTICULAR
DOMICILIO LABORAL		
FONO LABORAL	ANEXO	EMAIL LABORAL

2. TITULO(S) PROFESIONAL(ES) Y/O GRADOS

TITULO	
FECHA DE TITULACION (Día - Mes - Año)	

TITULO	
FECHA DE TITULACION (Día - Mes - Año)	

3. CURSOS Y/O SEMINARIOS DE PERFECCIONAMIENTO Y/O ESPECIALIZACIONES

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (Mes - Año)	HASTA (Mes - Año)CIUDAD	N° de Horas

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (Mes - Año)	HASTA (Mes - Año)CIUDAD	N° de Horas

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (Mes - Año)	HASTA (Mes - Año)CIUDAD	N° de Horas

4. ULTIMA FUNCION DESARROLLADA

Para evaluar factor Experiencia calificada.

Función principal		
Dependencia		COMUNA Y/O CIUDAD

DESDE (Día - Mes - Año)	HASTA (Día - Mes - Año)	AÑOS EN CARGO (Año - Meses)
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción de las funciones, indicando - cuando corresponda - si ejerció labor de JEFATURA, sobre CUANTAS personas la ejerció y de quién DEPENDÍA su cargo)		

5. FUNCIONES ANTERIORES EN EL SERVICIO

Función principal		
Dependencia		COMUNA Y/O CIUDAD
DESDE (Día - Mes - Año)	HASTA (Día - Mes - Año)	AÑOS EN CARGO (Año - Meses)
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción de las funciones, indicando - cuando corresponda - si ejerció labor de JEFATURA, sobre CUANTAS personas la ejerció y de quién DEPENDÍA su cargo)		

FIRMA POSTULANTE

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE,

REPUBLICA DE CHILE * SECRETARIA EJECUTIVA * COMISION NACIONAL DE RIEGO

NELSON PEREIRA MUÑOZ
SECRETARIO EJECUTIVO
COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO

PLUE/MSG/MSG/DAV/FAR/RQS
DISTRIBUCIÓN:

- Gabinete Secretario Ejecutivo
- Departamento de Administración y Finanzas
- Unidad de Gestión de Recursos Humanos
- Integrantes Comité Selección
- Oficina de Partes.

105885