



JLN /ASB /MME /AMT /xgc  
Documento Conductor N° 572941

APRUEBA BASES ADMINISTRATIVAS DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO PROFESIONAL A CONTRATA ASIMILADO A GRADO 6º DE E.U.S., QUIEN CUMPLIRÁ LABORES DE COORDINADOR/A DEL ÁREA DE DESARROLLO INFORMÁTICO EN LA DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO DEL MINISTERIO DE BIENES NACIONALES.

SANTIAGO,

12 ENE 2021

EXENTA N°

**11**

VISTOS: Lo dispuesto en el DFL 1-19653 de 2001, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el DFL 29 de 2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°19.880 de 2003, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; el Decreto Ley 3.274 de 1980, fija Ley Orgánica del Ministerio de Bienes Nacionales; Decreto Supremo 386 de 1981, Reglamento Orgánico del Ministerio de Bienes Nacionales; la Ley N°19.548 de 1998, que modifica planta del personal del Ministerio de Bienes Nacionales; la Resolución 01 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los servicios públicos; el Decreto Exento N°467 de 2019 que establece el orden de subrogancia para el cargo de Subsecretario de Bienes Nacionales y lo señalado en la Resolución N°6 de 2019, de Contraloría General de la República.

TENIENDO PRESENTE:

1. Que, en la Resolución 01 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en sus artículos 13 al 15, se establece que los Servicios Públicos deberán elaborar y aplicar procedimientos transparentes de reclutamiento y selección basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

2. Que, los Servicios Públicos deberán publicar a través del Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), o aquel que determine la Dirección Nacional del Servicio Civil, todas las convocatorias a proceso de selección para la provisión de cargos a Contrata y Código del Trabajo, sin perjuicio que esta publicación pueda hacerse extensiva a otras formas de contratación y a la utilización de otros medios de difusión que deba o estime conveniente realizar.

Ministerio de Bienes Nacionales  
Exento de Trámite de Toma de Razón

RESUELVO:

1. Apruébense las bases administrativas de proceso de selección para la provisión del cargo Profesional a Contrata, asimilado a Grado 6º de E.U.S., quien cumplirá labores de Coordinador/a del Área de Desarrollo Informático en la División de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Bienes Nacionales.

**BASES ADMINISTRATIVAS PARA PROVISIÓN DE CARGO  
PROFESIONAL A CONTRATA ASIMILADO A GRADO 6º DE EUS.,  
PARA DESEMPEÑAR LABORES DE COORDINADOR/A DEL ÁREA DE DESARROLLO INFORMÁTICO  
EN LA DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO  
DEL MINISTERIO DE BIENES NACIONALES**

## **1. DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

### **1.1. Cargo**

Coordinador/a del Área de Desarrollo Informático.

### **1.2. Objetivo del Cargo**

Gestionar y administrar los recursos de desarrollo en Tecnologías de Información y Sistemas del Ministerio de Bienes Nacionales, según los lineamientos ministeriales.

### **1.3. Descripción del Cargo**

El cargo corresponde a un/una Profesional que deberá desempeñarse en la Unidad de Informática de la División de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Bienes Nacionales. Quien resulte seleccionado/a deberá coordinar el Área de Desarrollo Informático respecto del diseño, gestión y administración de los recursos de desarrollo en Tecnologías de Información y Sistemas del Ministerio de Bienes Nacionales, según los lineamientos ministeriales. Además, contar con los conocimientos en desarrollo Full Stack.

Las funciones del cargo son las siguientes:

- a) Mantener la coordinación del área con los/as especialistas desarrolladores/as en cuanto a sus tareas y proyectos en curso.
- b) Disponer al día la información sobre el estado de los proyectos.
- c) Realizar correcciones a los sistemas informáticos.
- d) Mantener actualizado el estado de los proyectos en curso e informar a tiempo las brechas.
- e) Gestionar presupuestos para la ejecución de proyectos.
- f) Mantener actualizada la documentación de cada desarrollo informático y sus artefactos.
- g) Informar oportunamente las brechas y problemas detectados.
- h) Usar buenas prácticas en todos los procesos asociados al área.
- i) Asegurar la calidad del resultado (producto) del desarrollo informático.
- j) Alinear el logro de las tareas del área con el cumplimiento de las metas organizacionales.
- k) Establecer coordinación con proveedores y verificar la correcta entrega de los productos.
- l) Todas las demás funciones y tareas indicadas por sus superiores jerárquicos.

## **2. VACANTES/REQUISITOS**

### **2.1. Nº Vacantes**

1 vacante.

### **2.2. Tipo de vacante**

Contrata.

### **2.3. Tipo de Cargo**

Profesional.

### **2.4. Renta Bruta**

\$ 2.906.815.-

### **2.5. Región**

Región Metropolitana.

## 2.6. Ciudad

Santiago.

## 2.7. Condiciones

La renta indicada corresponde al sueldo promedio, incluyendo bono modernización de acuerdo a Ley N°19.553 de 1998.

## 2.8. Requisitos Específicos

Según lo dispuesto en el Artículo 2 de la Ley 19.548 de 1998, que modifica la Planta del Personal del Ministerio de Bienes Nacionales, establece que para el cargo indicado se requiere de Grado académico de licenciado, magister o doctor, o título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste.

# 3. PERFIL DEL CARGO

## 3.1. Formación Educacional

Se requiere formación en el área de las Ciencias de la Computación e Informática de a lo menos 10 semestres de duración, tales como Ingeniería Civil en Computación e Informática, Ingeniería en Computación e Informática, y otras carreras afines.

## 3.2. Especialización y/o Capacitación

Los/as candidatos/as deberán contar con los siguientes **conocimientos generales** para el cargo:

- a) Dirección de proyectos de tecnologías web y móviles.

Además, deberá disponer de los siguientes **conocimientos específicos**:

- a) Experiencia demostrable en: Java J2EE, JQuery.
- b) Experiencia demostrable en Tomcat y Alfresco (este conocimiento es un plus) como también en Vaadin, Spring, Hibernate, jBPM y Git.
- c) Experiencia demostrable en bases de datos: Oracle 10g, PostgreSQL y SQL Server.
- d) Experiencia demostrable en PHP y .NET.
- e) Experiencia en Web Services y APIS.
- f) Conocimientos en Google Analytics.
- g) Conocimientos en Linux/Unix.
- h) Conocimientos de PMO y metodologías ágiles.

## 3.3. Experiencia en el Sector Público/Sector Privado

Deseable a lo menos tres (3) años de ejercicio laboral, en tareas afines o relacionadas con las funciones del cargo. La experiencia laboral debe ser acreditada a través de un documento formal.

## 3.4. Competencias

### 3.4.1. Competencias Institucionales

- a) **Respeto por las personas:** Considerar los derechos y necesidades de las personas sin discriminación de género, edad, raza, discapacidad, credo ideológico, político o religioso. Con esto, se busca el desarrollo armónico de los equipos en todo el país.
- b) **Responsabilidad:** cooperación y compromiso en el trabajo: Apuntar al desarrollo de un desempeño laboral, tanto individual como de equipo que dé cuenta del logro de los objetivos institucionales.
- c) **Vocación de Servicio:** Promover el fortalecimiento del rol de servidores públicos a través del mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios a los usuarios internos y externos.
- d) **Calidad:** Prestar servicios de apoyo al personal, propendiendo a generar, mantener y apoyar un ambiente de trabajo y un clima laboral que conduzca a rendimientos de excelencia, a una buena participación y al crecimiento de las personas.
- e) **Solidaridad:** Contribuir a que las relaciones entre las personas que laboran en el Ministerio se funden en el apoyo y cooperación mutua.

### 3.4.2. Competencias Específicas del Cargo

- a) **Liderazgo:** Ser capaz para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento y lograr mantener un clima organizacional armónico y desafiante.
- b) **Conducción de Personas:** Ser capaz de dirigir un grupo de colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad, además de proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Implica la capacidad para desarrollar el talento y potencial de su gente, brindar retroalimentación oportuna sobre su desempeño y adaptar los estilos de dirección a las características individuales y de grupo, al identificar y reconocer aquello que motiva, estimula e inspira a sus colaboradores, con la finalidad de permitirles realizar sus mejores contribuciones.
- c) **Planificación y Organización:** Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.
- d) **Orientación a los resultados con calidad:** Ser capaz de orientar los comportamientos propios y/o de otros hacia el logro o superación de los resultados esperados, bajo estándares de calidad establecidos, fijar metas desafiantes, mejorar y mantener altos niveles de rendimiento en el marco de las estrategias de la organización. Implica establecer indicadores de logro y hacer seguimiento permanente.
- e) **Proactividad:** Conocer a cabalidad, (estructural y funcionalmente), los procedimientos y funciones que son de su responsabilidad; identificar cuáles son los pasos a seguir en un procedimiento para que la tarea se realice adecuadamente; realizar un seguimiento de las tareas; mantenerse informado/a para conocer mejor las tareas que se le han asignado.

## 4. PROCESO DE SELECCIÓN

### 4.1. Criterios de selección

La metodología de valoración será por **Evaluación Sucesiva de Factores**, por lo que la puntuación mínima por etapas determinará el paso a las etapas superiores.

La evaluación se llevará a cabo en las siguientes **3 etapas**:

#### 4.1.1. Etapa 1: Evaluación Curricular y Experiencia Laboral

- a) **Evaluación Curricular:** Tiene como objetivo verificar que el/la candidato/a se adecúe al perfil del cargo y responde a los factores: formación educacional, estudios de especialización si los hubiere y capacitación reciente.
- b) **Experiencia Laboral:** Tiene como objetivo verificar la experiencia laboral en funciones similares al cargo.

Avanzarán a la Etapa 2, aquellos/as candidatos/as que obtengan **21 puntos o más en la Etapa 1**, considerando los puntajes obtenidos en la evaluación curricular y experiencia laboral.

#### 4.1.2. Etapa 2: Prueba de Conocimientos y Prueba Psicolaboral.

Esta instancia que cuenta con dos partes, tiene como propósito evaluar las aptitudes, habilidades y conocimientos para el desempeño del cargo. A continuación, se detalla las formas en que se llevarán a cabo ambas actividades:

- a) **Prueba de conocimiento:** Tiene como objetivo medir el nivel de conocimientos para el desarrollo del cargo, es decir, evaluar el grado de instrucción necesaria para el buen desempeño laboral, de acuerdo a lo establecido en el perfil del cargo, fundamentalmente aquellas materias específicas. La prueba considera una escala de notas del 1 al 7, según la siguiente tabla:

Tabla de equivalencia puntaje prueba de conocimientos							
Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje
7	20	5,5	15	4	10	2,5	5
6,7	19	5,2	14	3,7	9	2,2	4
6,4	18	4,9	13	3,4	8	1,9	3
6,1	17	4,6	12	3,1	7	1,6	2
5,8	16	4,3	11	2,8	6	1,3	1

- b) **Prueba Psicolaboral:** Tiene como objetivo medir la adecuación psicológica para el cargo de los/as candidatos/as, de acuerdo al perfil de selección y en relación con las actitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño de la función. La evaluación será desarrollada por profesionales del área de la psicología, quienes realizarán dicha evaluación psicolaboral mediante instrumentos psicométricos.

Avanzarán a la Etapa 3, los/as 5 candidatos/as que obtengan los más altos puntajes resultantes de la sumatoria de las Etapas 1 y 2, siempre cuando hubiesen obtenido en la Etapa 2, 25 puntos o más.

#### 4.1.3 Etapa 3 "Entrevista de Valoración Global"

Instancia donde se evaluará las aptitudes, habilidades y conocimientos para el desempeño del cargo. Para esta evaluación, se contará con un Comité de Selección integrado la Jefatura de la División de Planificación y Presupuesto, la Jefatura de la Unidad Informática y la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, o quienes estos designen.

El Comité de Selección, evaluará a los/as candidatos/as mediante una entrevista de habilidades para el cargo, la que deberán calificar con nota del 1 al 7, donde la puntuación final responderá al promedio de las calificaciones de los/as integrantes del Comité, asignándosele finalmente puntaje según la siguiente tabla:

Tabla de equivalencia puntaje entrevista de valoración global											
Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje
7,0	40	5,7	33	4,4	26	3,4	19	2,5	12	1,6	5
6,8	39	5,5	32	4,2	25	3,3	18	2,4	11	1,5	4
6,6	38	5,3	31	4,0	24	3,1	17	2,3	10	1,4	3
6,4	37	5,1	30	3,9	23	3,0	16	2,1	9	1,3	2
6,3	36	4,9	29	3,8	22	2,9	15	2,0	8	1,1	1
6,1	35	4,8	28	3,6	21	2,8	14	1,9	7	1,0	0
5,9	34	4,6	27	3,5	20	2,6	13	1,8	6		

Una nómina con un máximo de 3 candidatos/as con los más altos puntajes resultantes de la sumatoria de las Etapas 1, 2 y 3 en cada caso y siempre y cuando hubiesen obtenido en la Etapa 3, 32 puntos o más; será propuesta a la Jefatura Superior del Servicio, quien seleccionará al/a la postulante que ocupará el cargo, ajustándose a los plazos establecidos en el punto 5 de estas bases.

Las presentes bases administrativas y las nóminas de los/as candidatos/as que avancen en cada una de las etapas, serán publicadas en la sección "Trabaje con Nosotros" de la página web del Ministerio de Bienes Nacionales <http://www.bienesnacionales.cl>

#### 4.2. Tabla de Evaluación

Etapa	Factor	Criterio	Pje.	Pje. Min.	Pje. Max.	Condición
Etapa 1 Evaluación Curricular y Experiencia Laboral	Formación Educativa	Título profesional de carreras del área de las Ciencias de la Computación e Informática.	15	21	30	Avanza a Etapa 2, los/as candidatos/as que obtengan 21 puntos o más.
		Otro Título profesional con mención/formación en TIC's.	10			
		No cuenta con nivel formativo requerido.	0			
	Capacitación reciente	Acredita 100 o más horas de capacitación durante los últimos 3 años, en materias relacionadas con el perfil del cargo. <sup>1</sup>	5			
		Acredita entre 50 y 99 horas de capacitación durante los últimos 3 años, en materias relacionadas con el perfil del cargo.	3			
		Acredita 49 o menos horas en capacitación durante los últimos 3 años, en materias relacionadas con el perfil del cargo.	1			
		No acredita horas de capacitación durante los últimos 3 años, en materias relacionadas con el perfil del cargo.	0			
	Experiencia Laboral en funciones similares	Acredita más de 5 años de experiencia laboral en tareas afines a las funciones del cargo.	5			
		Acredita entre 3 y 5 años de experiencia laboral en tareas afines a las funciones del cargo.	3			
		No acredita experiencia laboral en tareas afines a las funciones del cargo.	0			
Etapa 2 Prueba de Conocimiento Y evaluación psicológica	Medición de los conocimientos técnicos relacionados con el perfil del cargo	Obtiene nota entre 7,0 y 5,5 en prueba de conocimiento.	15 a 20	25	30	Avanza a Etapa 3, los/as 5 candidatos/as con los más altos puntajes de la sumatoria de las Etapas 1 y 2, siempre y cuando hubiesen obtenido 25 puntos o más.
		Obtiene nota entre 5,4 y 4,0 en prueba de conocimiento.	10 a 14			
		Obtiene nota inferior a 4,0 en prueba de conocimiento.	0 a 9			
	Medición de las aptitudes específicas requeridas para el desempeño del cargo	La evaluación psicolaboral lo define como "recomendable" para el cargo.	10			
		La evaluación psicolaboral lo define como "recomendable, con reservas" para el cargo.	5			
		La evaluación psicolaboral lo define como "no recomendable" para el cargo.	0			
Etapa 3 Entrevista de Valoración Global	Entrevista de evaluación de aptitudes, conocimientos y habilidades	Obtiene nota entre 7,0 y 5,5 en entrevista de evaluación.	32 a 40	32	40	Avanza los/as 3 candidatos/as con los más altos puntajes de la sumatoria de las Etapas 1, 2, y 3 siempre y cuando hubiesen obtenido 32 puntos o más.
		Obtiene nota entre 5,4 y 4,0 en entrevista de evaluación.	24 a 31			
		Obtiene nota inferior a 4,0 en entrevista de evaluación.	0 a 23			
			<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	

<sup>1</sup> Se considerarán como actividades de capacitación Doctorado, Magister y Diplomados, no aplicando el límite de 3 años en los dos primeros casos.

#### 4.3. Selección de Archivos requeridos para el empleo

- a) Copia de certificado que acredite nivel educacional, requerido por Ley.
- b) Copia de certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados.
- c) Copia de certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- d) CV Formato Libre (propio).

### 5. CALENDARIZACIÓN

Fase	Actividad	Desde	Hasta
Postulación	Recepción de antecedentes	18/01/2021	22/01/2021
Selección	Etapa 1: Evaluación curricular y experiencia laboral	25/01/2021	28/01/2021
	Notifica a candidatos/as que avanzan a Etapa 2	29/01/2021	
	Etapa 2: Prueba de conocimientos y evaluación Psicológica	01/02/2021	04/02/2021
	Notifica a candidatos/as que avanzan a Etapa 3	05/02/2021	
	Etapa 3: Valoración Global del Candidato	08/02/2021	09/02/2021
Finalización	Notifica a candidatos/as de resultados del proceso	11/02/2021	
	Fecha de incorporación al Servicio	15/02/2021	

### 6. CONDICIONES GENERALES

#### 6.1. Sobre la documentación

- a) En el caso de las copias de certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, es importante que estos contengan el número de horas de duración de la actividad; de lo contrario, no serán considerados.
- b) En el caso de las copias de certificados o documentos que acrediten experiencia laboral, estos deben contener la identificación de la Institución/Empresa, nombre del/de la candidata/a, la especificación de los cargos ocupados, inicio y fin del período de desempeño (día, mes, año), nombre completo y firma de quién lo extiende, además del timbre de la organización que certifica. Idealmente deberá indicar teléfono y/o correo electrónico de contacto de la persona que certifica. No serán considerados como válidos los finiquitos de contratos, certificados de cotizaciones o liquidaciones de sueldo en calidad de certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.

#### 6.2. Sobre la forma de postulación

- a) El presente proceso de selección busca proveer un cargo profesional de Ingeniero Civil en Computación e Informática; por lo que aquellos/as postulantes con otros títulos profesionales tendrán puntaje inferior y al mismo tiempo, los títulos técnicos, licencia de educación media científico humanista o licencia de educación básica, serán excluidos/as por no cumplir con los requisitos del cargo.
- b) Las personas que cumplan los requisitos y estén interesadas en postular, deberán efectuarlo en línea en la plataforma Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), en las fechas señaladas en el punto 5 de estas bases.

#### 6.3. Sobre la selección

- a) Para la evaluación curricular, se considerará válida exclusivamente la información dispuesta en el formulario electrónico "Mi CV" del Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), validándose ésta información con la documentación anexa como títulos, certificados, entre otros. Es responsabilidad de cada postulante completar correctamente el formulario electrónico mencionado.
- b) Los/as postulantes deberán presentarse en forma presencial, para la realización de la prueba de conocimientos, siempre y cuando las condiciones sanitarias lo permitan, con motivo del contexto de la Pandemia del COVID-19. En el caso de las evaluaciones psicolaboral y de la Comisión de Selección, estas podrán ser virtuales mediante plataforma Zoom, proporcionando el vínculo a los/as participantes, en forma oportuna.

- c) Los/as candidatos/as que presenten alguna discapacidad que le produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección a administrar, deberán informarlo adjuntando el correspondiente Certificado del Registro Nacional de la Discapacidad en su postulación, a fin de adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones dentro del proceso.
- d) Los/as candidatos/as que no se presenten a alguna de las etapas a las que se les cite, serán excluidos/as del proceso.
- e) No se considerarán válidos los cursos de formación o capacitación declarados en el currículum vitae que no sean respaldados por sus correspondientes certificados.
- f) El Servicio, por razones de óptimo desarrollo del proceso de selección, podrá modificar los plazos contenidos en el punto 5 de las bases, en la cantidad de días que se estime necesarios, así como la realización de las etapas en un lugar distinto al señalado.
- g) El/la candidato/a seleccionado/a deberá estar en condiciones de incorporarse al puesto de trabajo el día 15 de febrero de 2021.
- h) Las consultas sobre el proceso podrán realizarse al correo [seleccion@mbienes.cl](mailto:seleccion@mbienes.cl)

Anótese, regístrese, comuníquese, y distribúyase.

**(FDO.) GERARDO SANZ DE UNDURRAGA.** Subsecretario de Bienes Nacionales (s)

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.

Saluda Ud.

  
**ANDREA SALAS BORDALI**  
Jefe de División Administrativa

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unidad Informática
- División Planificación y Presupuesto
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Interesados/as