



**BASES DEL LLAMADO A CONCURSO PARA PROVEER CARGO
JEFE O JEFA DE DEPARTAMENTO GRADO 5º E.U.S. PLANTA DIRECTIVA
DIRECCIÓN NACIONAL DE FRONTERAS Y LÍMITES DEL ESTADO.**

La Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado, llama a concurso para proveer el cargo de Jefe/a de Departamento grado 5º E.U.S. de la Planta de Directivos, para desempeñar las funciones de Jefe/a del Departamento de Estudios Limítrofes. El concurso corresponde a un cargo vacante de Tercer Nivel Jerárquico y se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y en el Decreto N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda, Reglamento sobre concursos según el Estatuto Administrativo.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE:

N° de vacantes	1
Planta	Directivos.
Grado	5º E.U.S.
Dependencia Jerárquica	Director de Límites.
Unidad de Desempeño	Departamento de Estudios Limítrofes.
Lugar de Desempeño	Departamento de Estudios Limítrofes ubicado en Teatinos N° 180 piso 7, Santiago Centro.

2. PERFIL DEL CARGO

2.1 Objetivo del Cargo:

Gestionar la correcta ejecución técnica y legal que realiza el Departamento de Estudios Limítrofes, respecto de aquellos documentos oficiales en donde se señalan los límites terrestres, marítimos y aéreos del país, incluidos el territorio chileno Antártico e islas oceánicas. Asimismo, efectuar estudios e investigaciones relacionadas con las materias que requieran de asesoría técnica, cuando sea necesario.

2.2 Funciones del Cargo

El Jefe de Departamento de Estudios Limítrofes deberá ejecutar las siguientes funciones:

- Gestionar y controlar los asuntos que dicen relación con la correcta aplicación de los tratados de límites del país.



Ministerio de Relaciones Exteriores
Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado
DIFROL



- Controlar el proceso de revisiones cartográficas de material impreso y otros documentos que se refieran o relacionen con los límites internacionales de Chile.
- Mantener un estudio permanente de situaciones especiales relacionadas con Recursos Hídricos Compartidos que afecten la posición territorial del país.
- Participar en la elaboración y ejecución de los proyectos estratégicos conducentes a fortalecer la posición del país en materia de los distintos límites territoriales.
- Dirigir los recursos técnicos y humanos necesarios para realizar el estudio, revisión y control de los límites del país.

2.3 Competencias del Cargo.

Competencias Transversales:

- **Planificación y organización:** Es la capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, determinando las metas y prioridades de las distintas Direcciones y Departamentos, conviniendo procedimientos, medios, plazos y recursos requeridos para la acción o proyecto. Implica determinar la adecuada asignación del personal, y el establecimiento de mecanismos de seguimiento y monitoreo de trabajo.
- **Desarrollo de la Gestión Institucional:** Es la capacidad de propender y orientar el trabajo individual y grupal hacia el logro de metas y objetivos de modernización Institucional y la adopción de buenas prácticas, basándose en áreas estratégicas comunes de la gestión pública. Lo anterior se traduce en cumplimiento de compromisos de gestión, estados de desarrollo de áreas institucionales y mejoras en el desempeño y calidad de la Organización.
- **Trabajo en Equipo:** Capacidad para 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. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas, u objetivos compartidos.
- **Probidad y Conducta Ética:** Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales, la normativa aplicada al sector público y observando los principios de probidad y transparencia que deben caracterizar el desarrollo de las funciones de toda Institución Pública.
- **Compromiso Organizacional:** Sentir como propios los objetivos de la Institución. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de los objetivos comunes. Alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, actuar de manera de promover el desarrollo de las metas y necesidades organizacionales.



Competencias Específicas:

- Liderazgo: Capacidad para orientar la acción de grupos de personas en una dirección determinada inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción. Se relaciona con la habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de éstos, la capacidad de dar retroalimentación a su grupo, de crear un clima de motivación y compromiso, comunicando la visión y misión de la Institución.
- Capacidad Analítica: Utiliza criterios básicos, sentido común y las experiencias vividas para identificar los problemas.
- Visión Estratégica: Capacidad para comprender los cambios y amenazas del entorno, las fortalezas y debilidades del propio Servicio, al momento de identificar la respuesta estratégica. Corresponde a la capacidad para nuevas oportunidades de negocios, realizar alianzas estratégicas tanto con proveedores como con los clientes de éste.

Competencias técnicas

- Conocimiento de las zonas limítrofes, pasos fronterizos y límites marítimos.
- Conocimientos técnicos de geografía y cartografía correspondientes al territorio nacional.
- Conocimientos aplicados en la geografía física.
- Conocimientos en el proceso de obtención de cartografía digital.
- Conocimientos en hidrología aplicada al curso de divisorias de aguas.

2.4 Aspectos deseables

Se considerarán además como aspectos deseables los siguientes:

Estudios y Cursos de Formación y Capacitación

- Deseable poseer título profesional de carrera relacionada con el área de las ciencias sociales tales como: Cartografía, Geodesia y Geografía.
- Deseable estudios de postgrado, postítulo o diplomado en materias relacionadas al área del cargo, tales como: Análisis Internacional, Ciencias Políticas, Ciencias de la Tierra, Planificación y Gestión Territorial, Sistemas de Información Geográfica, Gestión Pública, Gestión de Proyectos, Planificación Estratégica u otros.
- Deseable poseer capacitación en materias relacionadas con el ejercicio del cargo, realizadas en los últimos 5 años tales como: Negociación y Manejo de Conflictos, Liderazgo, Idioma Extranjero, Trabajo en Equipo, Sistemas de Información Geográfica, u otras afines a la función a desempeñar.



Experiencia Laboral

De preferencia un profesional con a lo menos cinco años de experiencia previa en cargos de responsabilidad que involucren trabajos relacionados con las funciones del cargo.

Se evaluará además que tenga a lo menos 5 años de experiencia en cargos de jefaturas y/o dirección de personas, así como la coordinación de equipos multidisciplinarios de trabajo, integrados por profesionales especializados en materias afines con el ejercicio del cargo.

3. REQUISITOS Y PERMANENCIA.

3.1. Requisitos Generales

Los postulantes al cargo de Jefe del Departamento de Estudios Limitrofes grado 5° E.U.S., deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 46° y 47°, del Decreto N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda, Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, para la provisión de cargos de Jefes de Departamento y equivalentes, a saber:

1.- Ser funcionario de planta o a contrata de algún Ministerio o Servicio regido por el Estatuto Administrativo. En el caso de los funcionarios a contrata, deben haberse desempeñado en tal calidad, al menos, durante los tres años previos al concurso, en forma ininterrumpida, desde la fecha en que se produjo el cargo vacante (01 de mayo de 2014). De acuerdo a lo establecido mediante Dictamen N° 56.311, de 2014, de la Contraloría General de la República, en el caso de las suplencias, se aplicará igual criterio que para funcionarios a contrata.

2.- Estar calificado en lista N° 1, de distinción;

3.- No estar afecto a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27 del Reglamento sobre concursos, esto es:

- No haber sido calificado durante dos períodos consecutivos (se exceptúan todos aquellos casos señalados en los dictámenes de la Contraloría General de la República).
- Haber sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y
- Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante (01 de mayo de 2014).

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectados a las inhabilidades contenidas en el artículo 54 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:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.



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

3.2 Requisitos Específicos

De acuerdo a lo establecido en el D.F.L. N° 175 de 1990, Relaciones Exteriores, que adecúa plantas y escalafones de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado al artículo 5° de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, para ingresar a la Planta de Directivos deberá cumplir con el requisito de un título profesional de a lo menos 9 semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, y acreditar experiencia en materias de la especialidad.

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

El Comité de Selección 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 exigidos, 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.

3.3 Permanencia en el cargo

De acuerdo al artículo 52° del Decreto N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda, la permanencia en el cargo de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el Jefe Superior del Servicio podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario/a, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso. Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N° 1 de Distinción.

4. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

Etapa I: Factor “Estudios y Cursos de Formación Educativa, Capacitación”

Se compone de los subfactores asociados a:

- Formación Educativa
- Estudios de Especialización
- Capacitación.

Etapa II: Factor “Experiencia Laboral”, que se compone de los siguientes subfactores:

- Experiencia laboral áreas afines al ejercicio del cargo.
- Experiencia en cargos de jefatura y/o dirección de equipos.



Etapas III: Factor “Evaluación de aptitudes para el desempeño de la función”, que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación psicológica para el cargo.

Etapas IV: Factor “Apreciación Global del candidato”, que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de evaluación de aptitudes directivas y adecuación para el cargo.

5. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

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

El Concurso podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases.

6. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases del concurso y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles en la página Web de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado www.difrol.cl, a contar de la fecha de publicación y hasta el vencimiento del plazo. Internamente, éstas serán difundidas a los funcionarios del Servicio a través de correo electrónico.

Asimismo, las bases del concurso y los formularios respectivos se podrán retirar en la Unidad de Recursos Humanos del Servicio, ubicada en calle Teatinos N° 180, 7° Piso, de lunes a viernes en horario de 09:00 a 13:00 horas.

Para formalizar la postulación los interesados que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

- a. Ficha de Postulación, según formato adjunto. (anexo 1).
- b. Currículo Vitae, según formato adjunto. (anexo 2).
- c. Fotocopia del Certificado de Título profesional.
- d. Fotocopia de certificados que acrediten capacitación, postítulos o postgrados.
- e. Documentación que certifique su calidad de funcionario de planta o a contrata de alguno de los ministerios o servicios regidos por el Estatuto Administrativo, con especificación al cargo de desempeño en los últimos tres años, pudiendo igualmente aportar antecedentes adicionales de experiencia laboral.
- f. Documentación que especifique la calificación obtenida en el período inmediatamente anterior.
- g. Certificado original del Jefe de Recursos Humanos o Encargado de Personal del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, que acredite no estar afecto a las siguientes inhabilidades:
 - i. No haber sido calificado durante dos periodos consecutivos.
 - ii. Haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez en los doce meses anteriores de producida la vacante.



- iii. Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.
- h. Declaración jurada (anexo 3) que acredite que no se encuentra afecto a las inhabilidades e contempladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

En el caso de los funcionarios de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado, para efectos de las letras c y d podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos información sobre los títulos y estudios que se encuentran registrados en dicha unidad los que se tendrán por acreditados. Asimismo no es necesario acreditar lo establecido en las letras f, g y h.

6.1 Fecha y lugar de recepción de postulaciones

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá por 9 días hábiles a contar de la fecha de publicación del concurso, en la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado del Ministerio de Relaciones Exteriores, ubicada en calle Teatinos N° 180, 7° Piso, Santiago. El sobre con los antecedentes debe ir dirigido a la Jefatura de Recursos Humanos y en el antecedente indicar: Postula a Cargo de Jefe de Departamento.

Serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recepcionadas por correo y que excedan el plazo máximo de recepción de antecedentes, pero que consignen en el timbre de la empresa de correos, que se despacharon dentro del plazo y que se recepcionen antes de finalizar la evaluación de la primera etapa del proceso.

Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados, siempre y cuando esto no vulnere el principio de igualdad en la postulación de los demás participantes.

Los antecedentes deberán ser enviados o entregados directamente en la oficina de partes de la Dirección Nacional del Fronteras y Límites del Estado, ubicada en Teatinos 180, piso 7, en sobre dirigido a:

Sr. Carlos Vargas Pradel
Encargado de Recursos Humanos
Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado

REF.: Postula a cargo de Jefe de Departamento.

No se recibirán postulaciones enviadas por correo electrónico o fax.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

El Comité de Selección verificará si los postulantes cumplen con los requisitos estipulados en las presentes bases, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados, rechazados y cualquier situación relevante sobre el concurso.



Los postulantes que no cumplan con la totalidad de los requisitos, no estarán habilitados para participar en el concurso.

Los 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.

7. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los 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 etapas sucesivas y excluyentes, indicándose en cada factor cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas siguientes.

Factores a Evaluar:

- 1.- Estudios y Cursos de Formación Educacional y Capacitación.
- 2.- Experiencia Laboral.
- 3.- Evaluación de aptitudes para el desempeño de la función.
- 4.- Apreciación Global del candidato.

Instrumentos de Selección a utilizar:

1.- Análisis Curricular: Entrega información acerca de la formación y el recorrido laboral del candidato y por lo tanto, es un elemento que permite tener una primera aproximación a los estudios, formación, cargos ocupados, años de experiencia, permanencia en los cargos, entre otros. Es también un elemento de apoyo para la entrevista, ya que a partir de éste se podrá profundizar en aspectos laborales que revisten particular interés.

2.- Test de aptitudes y entrevista complementaria: se utiliza para detectar y medir las competencias asociadas al perfil de cargo, y pretende identificar las habilidades personales e interpersonales que presentan los candidatos para su desempeño. Dicha evaluación será realizada por un profesional especializado en la materia.

Pretende identificar las habilidades y competencias que presentan los candidatos, en comparación a las indicadas en el perfil del cargo, considerando sus competencias técnicas, personales e interpersonales deseables para el adecuado desempeño de la función

3.- Entrevista de evaluación de aptitudes directivas y adecuación para el cargo realizada por el Comité de Selección: Corresponde a una evaluación global del candidato, a partir de toda la información que se tiene (currículo y demás factores de evaluación estipulados en las presentes bases del concurso).



Ministerio de Relaciones Exteriores
 Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado
 DIFROL



La evaluación de los postulantes constará de tres etapas que se presentan en la siguiente tabla:

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PORCENTAJE	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
I.	Estudios, Cursos de Formación Educacional y Capacitación.	Título Profesional	Título Profesional en carrera afín al ejercicio del cargo.	25	40%	40	15
			Otros Títulos Profesionales	15			
		Estudios de postgrado, postítulos o mención de postítulo	Doctorado o Magister en áreas relacionadas con el ejercicio del cargo.	10			
			Postítulo y/o Diplomado en áreas relacionadas con el ejercicio del cargo.	5			
		Capacitación	Poseer 30 o más horas de capacitación relacionada con el cargo, durante los últimos 5 años	5			
			Poseer entre 20 a 29 horas de capacitación relacionada con el cargo, durante los últimos 5 años.	3			
			Poseer menos de 20 horas de capacitación relacionada con el cargo, durante los últimos 5 años.	1			



Ministerio de Relaciones Exteriores
 Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado
 DIFROL



ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PORCENTAJE	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
II.	Experiencia Laboral	Experiencia laboral en funciones relacionadas con el ejercicio del cargo.	Más de 6 años de experiencia laboral en funciones relacionadas con el ejercicio del cargo.	20	25%	30	15
			Experiencia laboral entre 5 y 6 años en funciones relacionadas con el ejercicio del cargo.	15			
			Experiencia laboral menor de 5 años en funciones relacionadas con el ejercicio del cargo.	5			
		Experiencia laboral en cargos de jefatura y/o dirección de personas.	Más de 6 años de experiencia en funciones directivas.	10			
			Poseer experiencia entre 5 y 6 años en funciones directivas	8			
			Poseer experiencia menor a 5 años en funciones directivas.	3			

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PORCENTAJE	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
III.	Evaluación de aptitudes para el desempeño de la función.	Adecuación psicológica para el cargo.	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como plenamente recomendable para el cargo.	20	15%	20	10
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	15			
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10			
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.	0			



ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PORCENTAJE	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
IV.	Apreciación Global del candidato	Entrevista de evaluación de competencias directivas y adecuación para el cargo.	Entrevista de evaluación lo define como plenamente recomendable para el cargo.	De 25 a 30	20%	30	10
			Entrevista de evaluación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	De 20 a 24.9			
			Entrevista de evaluación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo.	De 10 a 19.9			
			Entrevista de evaluación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.	De 0 a 9.9			
TOTAL						120	
PUNTAJE MÍNIMO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO							13,25

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

8.1 INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

8.1.1. Etapa I: Factor “Estudios, Cursos de Formación Educacional y Capacitación”. Ponderación 40%.

Se compone de los subfactores asociados a la formación profesional, estudios de postgrado, postítulo o mención de postítulo y capacitación.

i. Subfactor: Título Profesional

Se evaluará la pertinencia del título profesional del candidato, según las sugerencias definidas en los requisitos.

CRITERIO	PUNTAJE
Título Profesional en carrera afín al ejercicio del cargo.	25
Otros Títulos profesionales.	15



ii. Subfactor: Estudios de Postgrado, Postítulo o mención de Postítulo

Se evaluarán los Estudios de Postgrado, Postítulo o mención de Postítulo que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo.

CRITERIO	PUNTAJE
Doctorado o Magíster en áreas relacionadas con el desarrollo de cargo.	10
Postítulo y/o Diplomado en áreas relacionadas con el desarrollo de cargo.	5

iii. Subfactor: Capacitación

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante el período comprendido dentro de los últimos 5 años a la fecha.

TIPO DE ACTIVIDAD	PUNTAJE
Poseer 30 o más horas de capacitación realizado durante los últimos 5 años, relacionado con el cargo.	5
Poseer entre 20 a 29 horas de capacitación realizado durante los últimos 5 años, relacionado con el cargo.	3
Poseer menos de 20 horas de capacitación relacionadas con el cargo durante los últimos 5 años.	1

El Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa I es de 15 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa I pasarán a la Etapa II, quienes deberán ser informadas de esto vía correo electrónico que hayan informado en su Currículo.

Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación.

8.1.2. Etapa II: Factor "Experiencia Laboral"

Ponderación 25%.

Se compone de los subfactores asociados tanto a Experiencia Laboral en funciones asociadas con el desempeño del cargo, como en funciones directivas y/o jefatura.

La experiencia laboral deberá ser acreditada al momento de la postulación.

i. Subfactor Experiencia laboral en funciones relacionadas con el desempeño del cargo.

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en cargos de responsabilidad que involucren conocimiento de materias específicas y técnicas, en funciones relacionadas al perfil del cargo.



TIPO	PUNTAJE
Más de 6 años de experiencia laboral en funciones relacionadas con el ejercicio del cargo.	20
Experiencia laboral entre 5 y 6 años en funciones relacionadas con el ejercicio del cargo.	15
Experiencia laboral menor de 5 años en funciones relacionadas con el ejercicio del cargo.	5

ii Subfactor Experiencia en funciones directivas y/o de jefatura.

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en cargos de responsabilidad que involucre conocimientos vinculados a la coordinación de equipos multidisciplinarios de trabajo.

TIPO	PUNTAJE
Más de 6 años de experiencia laboral en funciones directivas y/o jefatura.	10
Experiencia laboral entre 5 y 6 años en funciones directivas y/o de jefatura.	8
Experiencia laboral menor de 5 años en funciones directivas y/o jefatura.	3

Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa II es de 15 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa II pasarán a la Etapa III, quienes deberán ser informadas de esto vía correo electrónico que hayan informado en su Currículo.

Los postulantes deben acreditar experiencia laboral con documentación que certifique su calidad con especificación al cargo de desempeño en los últimos tres años, pudiendo igualmente aportar antecedentes adicionales de experiencia laboral.

8.1.3 Etapa III: Factor “Evaluación de aptitudes para el desempeño de la función”.

Ponderación 15%.

Este factor está conformado por el subfactor: Adecuación psicológica para el cargo.

i. Subfactor: Adecuación psicológica para el cargo.

Consiste en la aplicación de un test de aptitudes y entrevista complementaria, que se utiliza para detectar y medir las competencias asociadas al perfil de cargo, y pretende identificar las habilidades personales e interpersonales que presentan los candidatos para su desempeño. Dicha evaluación será realizada por un profesional especializado en la materia.



TIPO	PUNTAJE
Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como plenamente recomendable para el cargo.	20
Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	15
Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo.	10
Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.	0

Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa III es de 10 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV, quienes deberán ser informadas de esto vía correo electrónico que hayan informado en su Currículo.

8.1.4 Etapa IV: Factor “Apreciación global del candidato” Ponderación 20%.

Este factor está conformado por el subfactor: Entrevista de evaluación de aptitudes directivas y adecuación para el cargo.

i. Subfactor: Entrevista de evaluación de aptitudes directivas y adecuación para el cargo.

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección (o parte de él) a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades y competencias que presentan los candidatos, en comparación a las indicadas en el perfil del cargo, considerando sus competencias técnicas, personales e interpersonales deseables para el adecuado desempeño de la función.

TIPO	PUNTAJE
Entrevista de evaluación lo define como plenamente recomendable para el cargo.	De 25 a 30
Entrevista de evaluación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	De 20 a 24.9
Entrevista de evaluación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo.	De 10 a 19.9
Entrevista de evaluación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.	De 0 a 9.9

Producto de dicha entrevista, cada uno de los integrantes de la Comisión que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con una nota entre 1 y 7. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

Nota Promedio:
$$\frac{\text{Suma de notas obtenidas por el candidato}}{\text{N}^\circ \text{ de integrantes de la Comisión que participen en la entrevista.}}$$



Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Puntaje: } \frac{\text{Nota promedio obtenida por el candidato} * 30 \text{ puntos}}{7,0 \text{ (Nota Máxima)}}$$

Las cifras de notas y el puntaje final se calcularán con 2 decimales, y no se aproximarán al número superior.

Las entrevistas que realizarán la comisión definida precedentemente, el lugar y horario se informarán oportunamente vía correo electrónico.

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos.

9. 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.

10. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO.

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLE
Convocatoria Publicación - Diario Oficial Página Web Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado. Portal Empleos Públicos, DNSC.	3 de agosto de 2015	DIRECTOR NACIONAL ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Recepción y Registro de Antecedentes.	03 al 13 de agosto de 2015	ENCARGADO DE RR.HH. DIFROL
Evaluación Curricular de Estudios, Cursos de Formación Educacional, Capacitación y Experiencia Laboral; y Nómina de Candidatos Jerarquizada.	14 al 17 de agosto de 2015	COMITÉ DE SELECCIÓN
Nómina de Candidatos que pasan a siguiente Etapa.	18 de agosto de 2015	COMITÉ DE SELECCIÓN



Evaluación de aptitudes para el desempeño de la función (entrevista psicológica).	21 de agosto de 2015	PSICÓLOGO LABORAL
Nómina de Candidatos que pasan a siguiente Etapa.	26 de agosto de 2015	PSICÓLOGO LABORAL
Entrevista Final de Apreciación Global del Candidato	31 de agosto de 2015	COMITÉ DE SELECCIÓN
Propuesta de candidatos idóneos al Director Nacional	02 de septiembre de 2015	COMITÉ DE SELECCIÓN
Elección del Postulante Idóneo al cargo.	04 de septiembre de 2015	DIRECTOR NACIONAL
Notificación al Postulante Seleccionado.	07 de septiembre de 2015	DIRECTOR NACIONAL
Finalización del Proceso.	09 de septiembre de 2015	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.

11. 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 postulantes que hubieran obtenido los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior a 13,25 puntos. El postulante que no reúna dicho puntaje no continuará en el proceso de concurso.

En caso que no existan postulantes idóneos, una vez concluido el proceso, se convocará a concurso público.

12. PROPUESTA DE NÓMINA

Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará una nómina de tres a cinco nombres, con aquellos candidatos de planta de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado, que hubieran obtenido los más altos puntajes. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos idóneos de planta para conformar una terna, ésta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

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

- 1° El mayor puntaje obtenido en la Etapa IV; y
- 2° El mayor puntaje obtenido en la Etapa I.



Ministerio de Relaciones Exteriores
Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado
DIFROL



La terna, cuaterna o quina, en su caso, será propuesta al Director de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado del Ministerio de Relaciones Exteriores, quien seleccionará a uno de los postulantes propuestos por el Comité de Selección.

13. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

El Director de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado, notificará personalmente o por carta certificada al postulante seleccionado. La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección consultada vía correo electrónico y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta. Sin perjuicio de lo anterior, se notificará a los demás postulantes, dentro de los 30 días de concluido el concurso, sobre el resultado obtenido.

Asimismo, la Unidad de Recursos Humanos del Servicio, informará los resultados del concurso a través de la página Web de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado www.difrol.cl, e internamente, serán difundidos a los funcionarios del Servicio vía correo electrónico institucional.

Una vez practicada la notificación, el postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases. Si así no lo hiciere, el Director de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado del Ministerio de Relaciones Exteriores nombrará a alguno de los otros postulantes propuestos.

El nombramiento regirá cuando el respectivo decreto quede totalmente tramitado por la Contraloría General de la República.

14. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO

El concurso se resolverá según los plazos que serán publicados al momento de la difusión del concurso.

Los resultados finales del concurso y el nombre de quien ocupará la vacante ofrecida, serán publicados en la página Web de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado.

Los resultados de las evaluaciones de todos los postulantes serán conservados por la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

El Director Nacional de Fronteras y Límites del Estado, a través de la Unidad de Recursos Humanos, comunicará a los demás 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 Art. 160° del D.F.L. N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley 18.834.