



**PARQUOMET**  
Parque Metropolitano de Santiago

APRUEBA BASES Y CONVOCA A CONCURSO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA PROVEER CARGO DE JEFE DE DEPARTAMENTO.

RESOLUCIÓN N° **09** /

SANTIAGO,

**28 JUL 2020**

**VISTOS:**

- El artículo 8 del DFL N° 29 de 2004, de Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; el artículo 4° de la Ley N° 19.179, que modifica la Planta Nacional de Cargos del Parque Metropolitano de Santiago;
- Lo señalado en el Decreto N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
- Lo señalado en la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.
- Las Facultades y atribuciones contempladas en el D.S. N° 891 de 1966 del Ministerio del Interior, lo indicado en el artículo N° 13 de la ley 16.582 de 1966, las Resoluciones N° 11 de 30 de junio de 1976 y N° 1072 de 03 de julio de 1980, ambas de la Dirección del Serviu Metropolitano y el DS. N° 11 de fecha 13 de marzo de 2019 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

**TENIENDO PRESENTE:**

- a) Que, el cargo de Jefe del Departamento de Servicios Generales, Grado 6° EUR de la Planta de Cargos del Parque Metropolitano de Santiago, correspondientes a cargos directivos de Tercer Nivel Jerárquico de la Planta de cargos del Parque Metropolitano de Santiago, se encuentra vacante desde el 03/07/2019 del año en curso.
- b) Que, el Parque Metropolitano de Santiago, necesita proveer el cargo directivo de Tercer Nivel Jerárquico, atendiendo lo señalado en el artículo 15 en adelante, de la Ley No 19.179, que fija la Planta del Servicio, estableciendo además los requisitos generales y específicos de ingreso del personal del Parque Metropolitano de Santiago.
- c) Que, para los efectos señalados precedentemente, es necesario aprobar las Bases elaboradas por el Comité de Selección, que regularán el llamado a Concurso Público para la provisión del mencionado cargo de Jefe Departamento grado 6 EUR, de la Planta Directiva, de acuerdo con lo establecido en el D.S. N° 69 de 2004, de Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento Sobre Concursos del Estatuto Administrativo,

**RESUELVO:**

1° Apruebanse las Bases del Concurso Público de la Administración Pública, para proveer el cargo directivo de Tercer Nivel Jerárquico, de la Planta de Cargos del Parque Metropolitano de Santiago que se desempeñará como Jefe del Departamento de Finanzas, que se transcriben a continuación:



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
Por orden del Contralor General de la República  
Oficio : E026367/2020  
Fecha : 11/08/2020  
Carlos Frias Tapia  
Contralor Regional

=====

**MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO**  
**BASES DEL LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA PROVISIÓN DEL CARGO**  
**JEFE DE DEPARTAMENTO GRADO 6° EUR,**  
**CON DESEMPEÑO EN EL DEPARTAMENTO DE FINANZAS**  
**DEL PARQUE METROPOLITANO DE SANTIAGO**

El Parque Metropolitano de Santiago requiere proveer un cargo de Jefe Departamento, Grado 6° EUR, con desempeño en el Departamento de Finanzas del Parque Metropolitano de Santiago. El concurso para proveer este cargo directivo de tercer nivel jerárquico, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29 de 2004, de Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N° 69 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

Se deja constancia que el uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias de género es una de las preocupaciones de nuestra Institución. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE**

|                              |   |  |
|------------------------------|---|--|
| • Nº de vacantes             | : | 1  |
| • Planta                     | : | Directiva                                      |
| • Grado                      | : | 6° EUR.  |
| • Renta bruta mensual aprox. | : | \$ 2.437.113.- (*) (**)                        |
| • Unidad de Desempeño        | : | Departamento de Finanzas                       |
| • Dependiente de             | : | Director del Parque Metropolitano de Santiago. |
| • Lugar de desempeño         | : | Pio Nono 450, Santiago.                        |

(\*) La renta indicada no incluye la Asignación de Modernización, ya que conforme lo señalado en la Ley N° 19.553, se devenga mensualmente, pero se paga trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, de acuerdo con el cumplimiento de metas del Servicio.

(\*\*) Incluye asignación profesional. Si la persona seleccionada no tiene derecho a esta asignación, por no contar con un título profesional que la habilite para percibirla, la renta bruta mensual corresponde a aproximadamente a \$ 1.638.138.-

**2. PERFIL DE CARGO**

**2.1 Objetivo del cargo.**

Al Jefe del Departamento de Finanzas del Parque Metropolitano de Santiago le corresponderá planificar, administrar, optimizar y velar por la correcta utilización de los recursos presupuestarios, financieros y materiales del Servicio, tanto aquellos que son asignados por la Ley de Presupuesto respectiva como aquellos ingresos propios, en conformidad a las normas generales de la administración pública e instrucciones institucionales específicas, entregando un servicio de alta calidad a los clientes internos y externos. De igual forma deberá apoyar, en el ámbito que le compete, a la Dirección y equipo directivo.

**2.2 Funciones del cargo.**

- Liderar, planificar, dirigir y controlar con un alto nivel de excelencia la gestión financiera, contable, presupuestaria, tesorería, planificación y control de gestión, y control de activos del Parque Metropolitano de Santiago.
- Establecer y/o fortalecer sistemas de control presupuestario y financiero.
- Asesorar a la Dirección en materias financieras, presupuestarias, planificación y control de gestión, y apoyar a las Divisiones, Departamentos y Unidades en el área de su competencia.
- Diseño de los procedimientos y registros presupuestarios y contables, así como del manejo financiero, incluyendo preparación de estados financieros auditables, como información oportuna y relevante de apoyo a la toma de decisiones de la Dirección del Servicio.



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
Por orden del Contralor General de la República  
Oficio : E026367/2020  
Fecha : 11/08/2020  
Carlos Frias Tapia  
Contralor Regional

=====

- Supervisar y visar la confección de informes solicitados por distintas instituciones tales como: Ministerio de Vivienda y Urbanismo, Contraloría General de la República, Dirección de Presupuesto, Dirección Parque Metropolitano de Santiago, velando por su calidad y oportunidad en la entrega.
- Supervisar el cumplimiento y la correcta aplicación de los procedimientos y normas en materias financieras y presupuestarias.
- Supervisar la custodia de los fondos, documentos en garantía, valores y otros bienes de la institución.
- Supervisar, visar y controlar los pagos de los compromisos financieros contraídos por el Servicio.
- Velar por la utilización y mantención de la información financiera en el Sistema SIGFE.
- Elaborar y remitir informes de estados de situación y balances presupuestarios requeridos por la Dirección.
- Dar lineamientos, planificar, coordinar y supervisar el trabajo y cumplimiento de objetivos de las secciones a cargo del Departamento.
- Evaluar y proponer a la Dirección nuevas fuentes de ingresos financieros que estén acorde con las directrices estratégicas y la misión del Parque Metropolitano de Santiago.
- Proteger los activos de información de la Institución a su cargo, actuando de acuerdo a la Política de Seguridad de la información, implementando y ejecutando actividades específicas de seguridad relacionadas con su función, siendo responsable por las acciones tomadas que afecten la seguridad de los activos de información de la Institución que le han sido asignados y reportar cualquier incidente de seguridad en el contexto de sus funciones al Encargado de Seguridad de la Información de la Institución.
- Administrar la Gestión de Personas a su cargo en forma eficiente y oportuna, propiciando el desarrollo de las personas, en concordancia con los objetivos institucionales, planificar y organizar las cargas de trabajo, desarrollar y motivar al personal.
- En general, sin que la enumeración anterior sea taxativa, realizar todas las actuaciones que se le encomienden o se consideren necesarias para el correcto funcionamiento de la gestión administrativa del Departamento y/o del Parque Metropolitano de Santiago.

### 2.3. Competencias del cargo.

#### 2.3.1. Competencias transversales.

- **Trabajo en equipo/colaboración:** Trabajar efectivamente con el equipo / grupo de trabajo u otras personas para alcanzar los objetivos de la Institución; tomar medidas que respeten las necesidades y contribuciones de otros; contribuir al consenso y aceptarlo; alinear los objetivos propios a los objetivos de la organización o del equipo.
- **Orientación de servicio al cliente:** Desarrollar con iniciativa relaciones con los clientes / usuarios, tanto internos como externos, haciendo esfuerzos para escucharlos y entenderlos; prever y proporcionar soluciones a las necesidades de éstos; otorgar alta prioridad a su satisfacción.  
Implica un deseo de servir o ayudar a otros, de comprender y satisfacer sus necesidades. Además, supone esforzarse por conocer y resolver sus problemas e implica la disposición a servir, de un modo efectivo, cordial y empático.
- **Adaptación al Cambio:** Mantener la eficacia en diferentes entornos y con diferentes tareas, responsabilidades y personas.  
Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas, en forma rápida y adecuadamente.  
Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados.

#### 2.3.2. Competencias específicas.

- **Liderazgo individual/ influencia:** Utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a diferentes individuos hacia la consecución de las metas; modificar su propio comportamiento para adaptarse a las tareas, situaciones y funcionarios de que se trate.  
Es la habilidad necesaria para orientar el funcionamiento de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores para actuar y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Habilidad para fijar objetivos, seguimiento de dichos objetivos y la capacidad para dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directrices, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza.
- **Planeación y organización/ manejo del trabajo:** Establecer un curso de acción para sí mismo y para los demás a fin de lograr un objetivo específico; planear las asignaciones apropiadas de personal y la adecuada distribución de recursos.  
Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
 Por orden del Contralor General de la República  
 Oficio : E026367/2020  
 Fecha : 11/08/2020  
 Carlos Frias Tapia  
 Contralor Regional

=====

Implica determinar prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva. Implica el cuidado de los recursos públicos materiales y no materiales, buscando minimizar errores y desperdicios.

- **Análisis y Evaluación de Problemas:** Capacidad de entender una situación en su conjunto, lo que implica identificar problemas, buscar y reconocer información significativa. Supone coordinar los datos relevantes, vinculándolos entre situaciones diferentes.

Incluye entender la sucesión de hechos en una secuencia y las relaciones causa-efecto de los hechos.

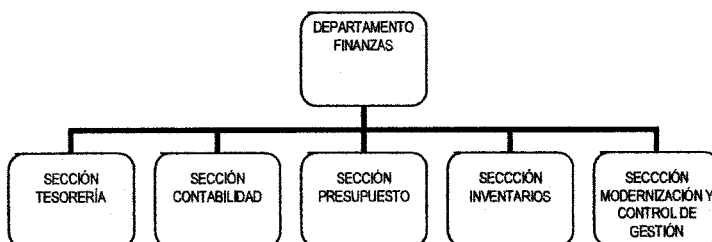
- **Conocimientos técnicos/ profesionales:** Haber alcanzado un nivel satisfactorio de habilidades o conocimientos técnicos y profesionales en las áreas relacionadas con el puesto; mantenerse al día sobre los sucesos y las tendencias actuales en el área de competencia.

## 2.4 Dimensiones del cargo

|                                    |                |
|------------------------------------|----------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 6              |
| Dotación Total del Departamento    | 35             |
| Presupuesto que administra         | M\$ 39.218.704 |
| Convenios con personas naturales*  | No aplica      |

\*Fuente: Ley de presupuesto 2020, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

### Organigrama Departamento de Finanzas



## 2.5 Permanencia en el cargo

El funcionario nombrado permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual, y por una sola vez, el Jefe Superior del Servicio podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga del nombramiento por un período legal.

Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N° 1 de Distinción.

El funcionario nombrado, una vez concluido su período o eventual prórroga podrá volver a concursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

## 3. REQUISITOS

### 3.1. Requisitos legales

Los postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo.

- Ser ciudadano.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- 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 5 años desde la fecha de expiración de sus funciones.
- 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 e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE

Por orden del Contralor General de la República

Oficio : E026367/2020

Fecha : 11/08/2020

Carlos Frias Tapia

Contralor Regional

=====

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.
- 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 del proceso que se establece en estas bases.

### **3.2 Requisitos Legales Específicos para el cargo.**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 16° de la Ley N° 19.179, sobre Plantas de Cargos del Ministerio de Vivienda y Urbanismo y sus Servicios dependientes, y del Parque Metropolitano de Santiago, se requiere para el presente cargo, alternativamente título profesional de Ingeniero de Ejecución con especialidad en administración de personal o empresas, Ingeniero Civil, Ingeniero Comercial, Contador Auditor, Administrador Público, o bien ser funcionario directivo de carrera que sólo acredite como mínimo 15 años de antigüedad en el Parque Metropolitano de Santiago.

### **3.3 Condiciones deseables del postulante:**

Dada la relevancia y perfil del cargo a concursar, el comité de selección valorará que los candidatos posean preferentemente las siguientes características y/o condiciones:

#### **3.3.1 Deseable perfeccionamiento y/o capacitación**

- Deseable poseer estudios de post grado, post títulos, diplomados o cursos de especialización en el área de finanzas, presupuesto o gerencia pública.
- Deseable capacitación en materias tales como: Normas ISO, SIGFE, Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NIC), Ley de Administración Financiera del Estado, Decreto Ley N° 1.263, entre otras.
- Deseable capacitación en técnicas de gestión y desarrollo de personas (liderazgo, desarrollo organizacional, comunicación asertiva, manejo de conflictos, entre otros)

#### **3.3.2 Deseable Experiencia laboral en cargos de jefatura.**

Dada la especificidad de la función es deseable experiencia laboral comprobada de al menos cinco (5) años en área asociada al cargo y experiencia laboral comprobada en cargos directivos o liderando equipos de trabajo de al menos tres (3) años (Requisitos copulativos).

## **4. COMITÉ DE SELECCIÓN.**

Existirá un Comité de Selección, cuya conformación seguirá lo dispuesto en el artículo 49 del D.S. N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; y estará integrado de acuerdo a lo indicado en los artículos 21 y 35 del D.F.L N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Cabe señalar que, los integrantes del referido órgano colegiado deberán tener un nivel jerárquico superior al de la vacante que se quiera proveer. En este orden de consideraciones, si no se reuniera el número de integrantes requerido, la Autoridad Superior del Servicio deberá solicitar al Ministro del ramo que designe los funcionarios que falten para completar el señalado Comité.



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
Por orden del Contralor General de la República  
Oficio : E026367/2020  
Fecha : 11/08/2020  
Carlos Frias Tapia  
Contralor Regional

=====

Será responsabilidad del Comité resguardar el correcto cumplimiento del proceso de selección, interpretar las presentes Bases Administrativas cuando se presenten situaciones que no estén debidamente reguladas en éstas o que puedan causar confusión y, evaluar las distintas etapas del concurso.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el proceso de selección, el referido Comité podrá contar con la asistencia técnica de instituciones que presten asesorías externas, y que sean contratadas al efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto Administrativo, en concordancia con el artículo 7° del Reglamento de Concursos.

Dicho órgano sesionará siempre que concurra más del 50% de sus integrantes, sin incluir al Jefe de Personal, quien siempre lo integrará. Sus acuerdos se adoptarán por simple mayoría, dejando constancia de ello en un Acta que levantará el referido Jefe de Personal en su calidad de Secretario del Comité.

No podrán integrarlo las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más de los postulantes.

## 5. POSTULACIÓN

### 5.1 Documentación que se debe presentar

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

- Ficha de Postulación, según formato disponible en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
- Currículum vitae, según formato disponible en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
- Fotocopia simple del certificado de título profesional o nivel de estudios correspondiente.
- Fotocopia simple de certificados que acrediten capacitación y postítulos o postgrados.
- Declaración jurada simple que acredite que no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas 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 (según formato disponible en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)). Si se detectare que las declaraciones adolecen de falsedad, se presentará la correspondiente denuncia ante el Ministerio Público, a fin de que se investigue eventual responsabilidad penal.
- Fotocopia simple de la Cédula Nacional de Identidad.
- Certificado de situación militar al día, exigible solo para postulantes de sexo masculino, hayan efectuado o no el servicio militar (Dirección General de Movilización Nacional).
- Certificados que acrediten experiencia laboral (según formato disponible en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl))
  - o Para estos efectos, el(los) certificado(s) debe(n) contener la identificación de la Institución/Empresa, nombre del postulante, la especificación del(los) cargo(s) ocupados(s), 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.
  - o No se considerará documento válido para acreditar experiencia: Certificados extendidos por el mismo postulante, currículum vitae, Resoluciones de nombramiento, contratos de trabajo, finiquitos, boletas de honorarios, certificado de cotizaciones previsionales, cartas de recomendación, liquidaciones de sueldo, link o copia de páginas web en donde aparezca el postulante o trabajos realizados por él, correos electrónicos que hagan mención a trabajos/proyectos realizados o cualquier otro documento que no se ajuste a lo indicado en el párrafo precedente.

### 5.1 Recepción de antecedentes

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para bajarlos desde el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) a contar de la fecha de publicación de la convocatoria de este concurso en el Diario Oficial, la que puede ser el día 1 o 15 del mes o el día hábil inmediatamente siguiente si es que éste fuera feriado, hasta la fecha de cierre de las postulaciones.

Para todos los efectos, estas Bases se entienden plenamente conocidas por todos los postulantes.



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
Por orden del Contralor General de la República  
Oficio : E026367/2020  
Fecha : 11/08/2020  
Carlos Frias Tapia  
Contralor Regional

=====

La recepción de postulaciones se extenderá por **16 días hábiles** a contar de la fecha de publicación en el Diario Oficial.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo señalado.

Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales. Solo el Comité de Selección, podrá requerir información para aclarar los antecedentes ya presentados.

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos podrán hacerlo únicamente a través del Portal Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), para lo cual los postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 4.1. de estas bases, todo eso antes de confirmar su postulación.

El Parque Metropolitano de Santiago, acoge en un marco de igualdad de condiciones, todas las postulaciones recibidas, donde las situaciones de discapacidad no son impedimento de participación. Por ello, y a fin de contar con los medios adecuados de evaluación, se solicita a los postulantes indicar en la ficha de postulación si presentan alguna dificultad que pueda afectar la aplicación de las fases de la evaluación establecidas en estas Bases, a fin de contar con los medios adecuados de evaluación permitiendo generar igualdad de condiciones para todos los postulantes.

## 6. EVALUACIÓN

### 6.1 Modalidad de evaluación

La evaluación de los factores se realizará sobre la base de **etapas sucesivas y excluyentes**, por lo que el puntaje establecido como mínimo para aprobar cada una de ellas determinará el paso a la etapa siguiente. Los puntajes de los criterios asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, por tanto, no son sumativos.

Las personas que cumplan con el puntaje mínimo establecido en cada etapa pasarán a la etapa siguiente del proceso de evaluación, informándoseles al correo electrónico que hayan señalado en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

### 6.2 Admisibilidad de las Postulaciones recibidas

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 aquéllos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además, deberá indicar cualquier situación relevante al concurso y dispondrá la notificación por correo electrónico a las personas cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello. **Para ello el postulante es responsable de entregar un correo vigente, correctamente registrado en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y con la capacidad para recibir la información.**

### 6.3 Etapas, factores y subfactores a evaluar

La evaluación de los/as postulantes constará de cuatro (4) etapas que se indican a continuación:

**6.3.1 Etapa I** Factor “Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación”. Se compone de los subfactores asociados a:

- Formación Educacional
- Estudios de Especialización: Doctorado, Magíster, Postítulos y/o Diplomados.
- Capacitación

**6.3.2 Etapa II** Factor “Experiencia Laboral”, que se compone de dos siguiente subfactores:

- Experiencia laboral en funciones similares
- Experiencia en cargos de jefatura y o dirección de equipos.

**6.3.3 Etapa III** Factor “Aptitudes específicas para el desempeño de la función”, que se compone del siguiente subfactor

- Adecuación psicolaboral para el cargo, de acuerdo al perfil de selección previamente establecido.



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
Por orden del Contralor General de la República  
Oficio : E026367/2020  
Fecha : 11/08/2020  
Carlos Frias Tapia  
Contralor Regional

=====

**6.3.4 Etapa IV Factor "Apreciación Global del Candidato", que se compone del siguiente subfactor:**

- Entrevista de evaluación de competencias técnico/profesionales para el desempeño del cargo y de aptitudes directivas.

**6.4 Puntaje de postulante idóneo**

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

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un **puntaje igual o superior a 62 puntos**. El postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de concurso, aun cuando subsista la vacante.

En caso que no existan postulantes idóneos, una vez concluidos el proceso, se debe efectuar la declaración de desierto de éste y convocar a concurso público.

**6.5 Ponderación, criterios de evaluación, puntajes, fechas y lugares de realización de las etapas**

En la página siguiente se muestra una tabla en la que se explicitan estas etapas además de la siguiente información:

- Ponderación de cada etapa
- Factores de evaluación considerados en cada etapa
- Subfactores que se evaluarán en cada Factor
- Criterios de evaluación y puntaje del subfactor de acuerdo a cada criterio
- Puntaje máximo que se puede obtener por Factor
- Puntaje mínimo de aprobación de cada etapa, y que posibilita el avance a la etapa siguiente
- Fecha y lugar de realización de la evaluación de cada etapa

| Etapa | Factor   | Subfactor  | Criterio  | Pje. Subfactor | Pje. Máx. Por Factor | Pje. Min. Aprobación Etapa | Fecha y lugar de Realización  |
|-------|--|--|---|----------------|----------------------|----------------------------|---|
| I     | Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación | Formación Educacional  | Posee requisitos legales específicos para el cargo, establecidos en el punto 3.2.   | 12             | 25                   | 12                         | Máximo 07 días hábiles a contar de la fecha de cierre de las postulaciones. (Evaluación interna Parque Metropolitano de Santiago) |
|       |  | Estudios de Especialización  | Doctorado o Magíster de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil del cargo.  | 7              |                      |                            |   |
|       |  |  | Postítulo o Diplomado o candidato a Magister o candidato a Doctorado de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo. | 4              |                      |                            |   |
|       |  |  | Estudios de especialización en otras áreas.   | 2              |                      |                            |   |
|       | Capacitación   | Poseer 100 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo     | 6   |                |                      |                            |   |
|       |  | Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo | 4   |                |                      |                            |   |



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE

Por orden del Contralor General de la República

Oficio : E026367/2020

Fecha : 11/08/2020

Carlos Frias Tapia

Contralor Regional

=====



| Etapa | Factor   | Subfactor   | Criterio  | Pje. Subfactor | Pje. Máx. Por Factor | Pje. Mín. Aprobación Etapa | Fecha y lugar de Realización   |
|-------|--|---|---|----------------|-----------------------|------------------------------|---|
|       |  |   | Poseer entre 20 a 49 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo   | 2              |                       |                              |   |
|       |  |   | Poseer menos de 20 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionada con el cargo   | 1              |                       |                              |   |
| II    | Experiencia Laboral<br>Ponderador Factor: 25%                                    | Experiencia Laboral en funciones similares                  | Experiencia laboral de al menos 5 años o más, en cargos de las áreas de Finanzas, Presupuesto o Administración en alguna Institución de Estado. | 13             | 25                    | 10                           | Máximo 07 días hábiles a contar de la fecha de cierre de las postulaciones. (Evaluación interna Parque Metropolitana de Santiago) |
|       |  |   | Experiencia laboral entre 3 y menos de 5 años en el sector público o privado.  | 10             |                       |                              |   |
|       |  |   | Experiencia laboral de entre 1 y menos de 3 años en el sector público o privado  | 4              |                       |                              |   |
|       |  |   | Experiencia laboral inferior a 1 año en el sector público o privado  | 2              |                       |                              |   |
|       |  | Experiencia en cargos de Jefatura y/o dirección de equipos | Poseer experiencia de 4 o más años en funciones directivas y/o dirección de equipos.   | 12             |                       |                              |   |
|       |  |   | Poseer experiencia entre 3 y menos de 4 años en funciones directivas y/o dirección de equipos.  | 10             |                       |                              |   |
|       |  |   | Poseer experiencia inferior a 3 años y superior a 1 año en funciones directivas y/o dirección de equipos.  | 4              |                       |                              |   |
|       |  |   | Poseer experiencia inferior a 1 año en funciones directivas y/o dirección de equipos.   | 0              |                       |                              |   |
| III   | Aptitudes específicas para el desempeño de la Función<br>Ponderador Factor: 20% | Adecuación Psicolaboral para el cargo                      | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como plenamente recomendable para el cargo   | 20             | 20                    | 15                           | Máximo 10 días hábiles a contar del término de la Etapa II.<br>Fecha se comunica oportunamente vía correo electrónico.            |
|       |  |   | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo  | 15             |                       |                              |   |
|       |  |   | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo   | 10             |                       |                              |   |



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE

Por orden del Contralor General de la República

Oficio : E026367/2020

Fecha : 11/08/2020

Carlos Frias Tapia

Contralor Regional

=====

| Etapa   | Factor  | Subfactor  | Criterio  | Pje. Subfactor | Pje. Máx. Por Factor | Pje. Mín. Aprobación Etapa | Fecha y lugar de Realización  |
|---|---|--|---|----------------|-----------------------|------------------------------|--|
|   |   |  | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo | 0              |                       |                              |  |
| IV  | Apreciación Global del candidato<br>Ponderador Factor: 30% | Entrevista de evaluación de competencias técnico/profesionales para el desempeño del cargo y de aptitudes directivas. | Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora                                      | 0 - 30         | 30                    | 25                           | Máximo 10 días hábiles a contar del término de la Etapa III.<br>Fecha se comunica oportunamente vía correo electrónico |
| TOTALES   |   |  |   |                | 100                   | 62                           |  |
| Puntaje Mínimo Ponderado para ser considerado postulante idóneo |   |  |   | 62             |                       |                              |  |

## 7. Información Específica sobre cada factor a evaluar

### Etapa I: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación"

Se compone de los subfactores asociados a Formación Educacional, estudios de especialización y capacitación.

#### Subfactor: Formación Educacional

Se evaluará que los postulantes cumplan con los requisitos legales del artículo 16 de la Ley 19.179, que Modifica planta nacional de cargos del Ministerio de Vivienda y Urbanismo y Servicios dependientes, que establece: *"Requerira alternativamente título profesional de Ingeniero de Ejecución con especialidad en administración de personal o empresas, Ingeniero Civil, Ingeniero Comercial, Contador Auditor, Administrador Público. Uno de estos cargos podrá ser provisto con un funcionario directivo de carrera que sólo acredite como mínimo 15 años de antigüedad en el Parque Metropolitano de Santiago."*

| Criterio               | Puntaje |
|------------------------|---------|
| Formación Educacional | 12      |

#### Subfactor: Estudios de Especialización

Se evaluarán los doctorados, magíster, postítulos y/o diplomados que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo, por ejemplo, Finanzas, Contabilidad, Presupuesto, Gerencia Pública. Los estudios de postgrado o post título realizados en el país o en el extranjero, se apreciaran según, su contenido curricular, deberán estar concluidos para que aplique el puntaje máximo. Sera de responsabilidad de los postulantes el proporcionar los antecedentes necesarios para su cabal apreciación.

Los grados del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla, considerándose solamente la categoría más alta (no son sumatorios)

El Comité podrá ponderar los siguientes criterios para valorar diferenciadamente, los antecedentes presentados, según si el programa está acreditado, si entrega número de horas de estudios, si los contenidos del programa son directamente pertinentes como formación deseable para el cargo, etc.

| Criterio  | Puntaje |
|---|---------|
| Doctorado o Magíster de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo  | 7       |
| Postítulo o Diplomado o Candidato a Magíster o candidato a Doctorado de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de cargo | 4       |
| Estudios de especialización en otras áreas.   | 2       |



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE

Por orden del Contralor General de la República

Oficio : E026367/2020

Fecha : 11/08/2020

Carlos Frias Tapia

Contralor Regional

=====

**Subfactor: Capacitación**

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. No se considerarán aquellas actividades de capacitación con una duración inferior a las 12 horas.

Los postulantes deberán acompañar certificados que acrediten la duración de sus capacitaciones, expresadas en horas, y la calificación obtenida.

Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos cinco años contados desde la fecha de la convocatoria.

| <b>Criterio</b>   | <b>Puntaje</b> |
|---|----------------|
| Poseer 100 o más horas de capacitación en que haya sido evaluado su aprendizaje, durante los últimos 5 años relacionada con el cargo.     | 6              |
| Poseer entre 50 a 99 horas de capacitación en que haya sido evaluado su aprendizaje, durante los últimos 5 años relacionada con el cargo. | 4              |
| Poseer entre 20 a 49 horas de capacitación en que haya sido evaluado su aprendizaje, durante los últimos 5 años relacionada con el cargo. | 2              |
| Poseer menos de 20 horas de capacitación en que haya sido evaluado su aprendizaje, durante los últimos 5 años relacionada con el cargo.   | 1              |

El puntaje mínimo de aprobación de la etapa I es de 12 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la etapa I pasarán a la etapa II, informándoles al correo electrónico que hayan informado en su ficha de postulación o en su Currículum.

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

**Etapa II: Factor "Experiencia Laboral".**

**Subfactor "Experiencia Laboral en funciones similares"**

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en el área de desempeño del cargo concursado, esto es en unidades de similares características a la correspondiente a Finanzas, Presupuesto o Administración. El comité podrá ponderar los aspectos cualitativos del trabajo desempeñado, como también asignará el puntaje conforme a las características de las funciones ejercidas, por lo que se recomienda presentar certificados o antecedentes validos con información suficiente que permitan indagar en las funciones realizadas, como también identifiquen el nivel jerárquico a quien reportaba el cargo desempeñado.

Los años de desempeño considerados en el subfactor podrán ser tenidos nuevamente en cuenta en los demás subfactores.

Para el cálculo de este subfactor se aplicará el siguiente puntaje:

| <b>Criterio</b>   | <b>Puntaje</b> |
|---|----------------|
| Experiencia laboral de 5 años o más en cargos de las áreas de Finanzas, Presupuesto o Administración, en alguna Institución del Estado. | 13             |
| Experiencia laboral entre 3 y menos de 5 años en el sector público o privado.   | 10             |
| Experiencia laboral de entre 1 y menos de 3 años en el sector público o privado.  | 4              |
| Experiencia laboral inferior a 1 año el sector público o privado  | 2              |

**Subfactor "Experiencia en cargos de jefatura y/o dirección de equipos"**

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en funciones directivas.

Se considerará la experiencia en cargos directivos y/o de coordinación de equipos que correspondan a desempeños como jefe de unidades del sector público o privado. Para determinar el puntaje a asignar el comité se podrá ponderar las tareas desempeñadas, las dimensiones del equipo (cantidad de personas a cargo), la extensión territorial de las materias propias del cargo y el tiempo desempeñado (si aplica). Los desempeños como subrogante o suplente, sólo serán considerados en la medida que exista un certificado que acredite el tiempo real ejerciendo la función de jefatura por falta del titular del cargo.

Los años de desempeño considerados en el subfactor podrán ser tenidos nuevamente en cuenta en los demás subfactores.



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
Por orden del Contralor General de la República  
Oficio : E026367/2020  
Fecha : 11/08/2020  
Carlos Frias Tapia  
Contralor Regional

=====

Para el cálculo de este subfactor se aplicará el siguiente puntaje:

| Criterio  | Puntaje |
|---|---------|
| Poseer experiencia de 4 o más años en funciones directivas y/o dirección de equipos.                      | 12      |
| Poseer experiencia entre 3 y menos de 4 años en funciones directivas y/o dirección de equipos.            | 10      |
| Poseer experiencia inferior a 3 años y superior a 1 año en funciones directivas y/o dirección de equipos. | 4       |
| Poseer experiencia inferior a 1 año en funciones directivas y/o dirección de equipos.                     | 0       |

El Puntaje mínimo de aprobación de la Etapa II es de 10 puntos.

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa II pasarán a la Etapa III, informándoles al correo electrónico que hayan informado en su Ficha de postulación o en su Currículum.

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

### **Etapa III: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función"**

*Subfactor: Adecuación psicolaboral 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 selección.

El test y la entrevista se aplicarán a los postulantes que hayan superado la Etapa II, dentro de los diez días hábiles administrativos siguientes a la Evaluación curricular. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico.

Producto de dicha evaluación, los candidatos serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

| Criterio   | Puntaje |
|--|---------|
| Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como plenamente recomendable para el cargo   | 20      |
| Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como recomendable para el cargo.             | 15      |
| Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo | 10      |
| Entrevista y test de apreciación psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo           | 0       |

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

Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa III pasarán a la Etapa IV, informándoles al correo electrónico que hayan consignado en su Ficha de Postulación o Currículum.

### **Etapa IV: Factor "Apreciación Global del candidato".**

*Subfactor: Entrevista de evaluación de aptitudes directivas*

Consiste en una entrevista, efectuada por una Comisión designada por el Comité de Selección, la cual debe ser integrada por a lo menos dos integrantes del Comité; a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo. Cada uno de los integrantes de la Comisión que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con una nota de 1.0 a 7.0; siendo la nota final, el promedio de la sumatoria de las notas entregadas por cada integrante de la Comisión presente en la entrevista.

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

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

Las entrevistas se llevarán a cabo en el lugar y horario que se informará oportunamente vía teléfono y/o correo electrónico.



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
Por orden del Contralor General de la República  
Oficio : E026367/2020  
Fecha : 11/08/2020  
Carlos Frias Tapia  
Contralor Regional

=====

## 8. Calendarización del Proceso

| Etapa  | Fechas   |
|--|--|
| Publicación aviso Diario Oficial   | Sólo podrá ser el día 1° o 15° de cada mes, o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriados.   |
| Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>                      | 16 días hábiles contados desde la fecha de publicación.  |
| Recepción y Registro de Antecedentes   | 16 días hábiles contados desde la fecha de publicación.  |
| Evaluación curricular de Estudios, Cursos de Formación educacional, capacitación y experiencia Laboral | Hasta 7 días hábiles contados desde la fecha de cierre de Recepción y Registro de Antecedentes.  |
| Adecuación Psicolaboral  | Hasta 10 días hábiles contados desde el término de la etapa de Evaluación curricular de Estudios, Cursos de Formación educacional, capacitación y experiencia Laboral. |
| Entrevista Final de Apreciación Global del candidato   | Hasta 10 días hábiles contados desde el término de la etapa de Evaluación Psicolaboral.  |
| Confección de Nómina de candidatos e Informe Final del Proceso   | Hasta 5 días hábiles contados desde el término de la etapa de Entrevista Final.  |
| Finalización Proceso   | Hasta 7 días hábiles contados desde el término de la etapa de Confección de Nómina anteriormente establecida.  |

## 9. CIERRE DEL PROCESO

### 9.1 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 expresa constancia de sus acuerdos. Las Actas deberán contener toda la información que permita verificar el cumplimiento cabal de las Bases Administrativas y el registro de cada una de las etapas del certamen, como asimismo el registro de los antecedentes tomados en consideración en cada caso o fase en particular.

### 9.2 Puntaje postulante idóneo.

Se considerará postulante idóneo aquel que hubiese aprobado todas las etapas señaladas en este proceso y, cuya puntuación final sea igual o superior a 62 puntos. El postulante que no reúna dicho puntaje será excluido del concurso, aun cuando subsista la vacante. La puntuación final corresponde a la sumatoria de las puntuaciones obtenidas en cada factor de evaluación, de acuerdo con lo indicado en el punto 6.3 "Etapas, factores y subfactores a evaluar" de estas Bases Administrativas.

En caso de que no existan postulantes idóneos el concurso se declarará desierto y se llamará a un nuevo Concurso Público.

### 9.3 Propuesta de nómina y selección del candidato.

Como resultado del concurso, el Comité de Selección propondrá a la Autoridad facultada para hacer el nombramiento, una nómina con un máximo de tres (03) candidatos, que hubieren obtenido los mejores puntajes.

Al momento de elaborar la nómina del concurso, en caso de igualdad en la puntuación final, el factor de desempate será el mayor puntaje en el de "Experiencia laboral pertinente". De persistir el empate, se considerará el postulante que tenga un puntaje superior en el factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función" y, sucesivamente en los factores de "Adecuación laboral al cargo", "Estudios y cursos de formación educacional y capacitación" y "Conocimientos profesionales".

Dicho lo anterior, y con el objeto de dar cumplimiento al artículo 8° del Decreto N° 65, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422 que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, se seleccionará preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a dichas personas, entendiendo por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE  
Por orden del Contralor General de la República  
Oficio : E026367/2020  
Fecha : 11/08/2020  
Carlos Frias Tapia  
Contralor Regional

=====

La Autoridad Superior del Servicio seleccionará a una de las personas propuestas por el Comité de Selección para proveer el cargo de Jefe de Departamento Grado 6° E.U.R., Directivo Tercer Nivel Jerárquico con funciones en el Departamento de Finanzas, quien deberá manifestar su aceptación al cargo, procediendo posteriormente a la designación como Titular en el respectivo cargo.

Cabe señalar que, si al finalizar todas las etapas del presente concurso sólo un postulante cumple con los requisitos para ser considerado idóneo, deberá nombrarse a este el candidato para asumir el cargo.

#### 9.4 Notificación del postulante

Se notificará al postulante a la dirección de correo electrónico, informada por el postulante, y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

Una vez practicada la notificación, el postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación, aportando en original o en copia autenticada ante Notario, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciera, la Autoridad Superior nombrará a alguno de los otros postulantes propuestos.

#### 9.5 Plazo en que se resolverá el concurso

El concurso se resolverá en un **plazo no mayor a 40 días hábiles** transcurridos desde la finalización de la etapa IV "Evaluación Psicolaboral".

El Jefe Superior del Servicio a través del área que llevó a cabo todo el proceso, comunicará mediante correo electrónico a todos los postulantes el resultado final del concurso, dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los postulantes que formulen 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 18.834, sobre Estatuto Administrativo, fijado por el D.F.L. N° 29/04 de Ministerio de Hacienda.

#### 9.6 Condiciones generales

- Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y factor respectivo quedando fuera del Concurso.
- Los documentos originales o en copia autenticada ante Notario que acrediten los requisitos legales y de formación educacional, serán solicitados solo al postulante seleccionado, una vez finalizadas todas las etapas de este concurso.

2° Publíquese el aviso del concurso en el Diario Oficial, según lo señalado en el artículo 20 del DFL 29/2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

### ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN Y COMUNÍQUESE

**Martin  
Andrade  
Ruiz-Tagle**

Firmado digitalmente  
por Martin Andrade  
Ruiz-Tagle  
Fecha: 2020.07.28  
16:58:13 -04'00'

**MARTÍN ANDRADE RUIZ-TAGLE**

Arquitecto, MSc

**Director**

Parque Metropolitano de Santiago

**AMZ/EVF/AMS/RDE/NMD/IAF/MOS**

#### DISTRIBUCION:

Contraloría General De La República

Sección Personal

Archivo



=====

TOMADO RAZÓN CON ALCANCE

Por orden del Contralor General de la República

Oficio : E026367/2020

Fecha : 11/08/2020

Carlos Frias Tapia

Contralor Regional

=====