



## **APRUEBA BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO QUE INDICA.**

---

### **RESOLUCIÓN EXENTA - D.O.H. N°**

Santiago,

#### **VISTOS:**

La Resolución N° 01/2017 y N° 02/2018 de la Dirección Nacional del Servicio Civil ; El DFL 1-19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; El DLF N° 29/2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; La Resolución N° 06/2019, de la Contraloría General de la República; y las atribuciones que me confiere el DFL MOP N° 850/97, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840 y el DFL MOP N° 206 de 1960.

#### **CONSIDERANDO:**

Que, la Dirección de Obras Hidráulicas firmó un convenio mandato con la Dirección Nacional del Servicio Civil, sancionado mediante la Resolución Exenta DOH N° 9028 del 20 de diciembre de 2017.

Que, la ley N° 18.834 no contiene reglas explícitas acerca del desarrollo de los certámenes para proveer empleos a contrata.

Que, la autoridad facultada puede utilizar el sistema que estime conveniente para proveer dichos cargos, debiendo respetar los lineamientos que estipule.

Que, el Director Nacional de Obras Hidráulicas ha definido que el sistema conveniente para proveer este cargo es la plataforma dispuesta para estos efectos por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Que, es necesario proveer **1** cargo(s) de **Jefatura Administrativa Regional**, con desempeño en **las Oficinas DOH de Antofagasta, ciudad de Antofagasta.**

#### **RESUELVO:**

- 1. LLÁMASE A PROCESO DE SELECCIÓN**, para proveer **1** cargo(s) de **Jefatura Administrativa Regional**, con desempeño en **las Oficinas DOH de Antofagasta, ciudad de Antofagasta.**
- 2. ESTABLÉCESE**, que el proceso de Selección estará a cargo de un Comité conformado por un funcionario representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas, un funcionario designado por las Asociaciones de funcionarios del Nivel Regional, el (la) Director(a) Regional de Obras Hidráulicas o quien este designe y un encargado de Gestión y Desarrollo de Personas del Nivel Regional, según corresponda. Este Comité funcionará válidamente con al menos 2 de sus miembros.
- 3. ESTABLÉCESE**, que las presentes bases de Proceso de selección, cumplen con los estándares establecidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de la postulación en línea.
- 4. APRUÉBANSE**, las siguientes Bases de Proceso de Selección y sus anexos, convocado para proveer el cargo de **Jefatura Administrativa Regional**, según el detalle adjunto:

## PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER EL CARGO DE JEFATURA ADMINISTRATIVA REGIONAL

### CÓDIGO 19-20 JEFATURA ADMINISTRATIVA REGIONAL ANTOFAGASTA

<b>Ministerio</b>	<b>Institución / Entidad</b>
Ministerio de Obras Públicas	Dirección de Obras Hidráulicas / MOP
<b>Cargo</b>	<b>Nº de Vacantes</b>
Jefatura Administrativa Regional	1
<b>Área de Trabajo</b>	<b>Región</b>
Área para cumplir misión institucional	Antofagasta
<b>Ciudad</b>	<b>Tipo de Vacante</b>
Antofagasta	Contrata

#### CONDICIONES

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una preocupación en la elaboración de las presentes bases, entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo, comprometiéndonos como Servicio con la igualdad y equidad de género. Podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género aporta a un trato digno, respetuoso y valorativo de la sociedad, reconociendo a su vez que ésta se compone tanto por mujeres como por hombres.

Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar – en la mayor parte de los casos – el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres, abarcando claramente ambos sexos.

**Calidad Jurídica Contrata, Estamento Profesional, Grado 13 ° Escala Única de Sueldos, Renta Bruta 1.676.831.-**

Se debe tener en cuenta que todo empleo provisto en la calidad jurídica contrata tiene como duración máxima 31 de diciembre del año que corresponda, o mientras sean necesarios sus servicios, salvo que exista una propuesta de prórroga.

#### OBJETIVO DEL CARGO

Coordinar, dirigir y monitorear la gestión de personas, administrando tanto el presupuesto asignado a la Dirección Regional, como los gastos administrativos a cada convenio mandato, gestionando los recursos materiales para este fin.

Además, colaborar con sus superiores jerárquicos en el logro de objetivos institucionales siendo un gestor que planifique, organice, dirija, ejecute y evalúe, propiciando una debida coordinación y velando por el eficiente cuidado de los recursos públicos que se pongan a su disposición.

#### DESCRIPCIÓN DEL CARGO

El cargo para el que se realiza este proceso de selección cuenta con las siguientes funciones:

- Planificar las actividades relacionadas de gestión de personas, según lineamientos propios del servicio y normativa vigente.
- Planificar las actividades relacionadas con el desarrollo de personas, según lineamientos propios del servicio.
- Gestionar el presupuesto corriente y de personal de la Dirección Regional.

- Apoyar en términos técnicos a clientes internos y externos en materias propias de su especialidad
- Responsable sobre el equipo de trabajo que dirige, realizando su gestión a través de estilos y prácticas motivadoras, que contribuyan a la formación de los/as funcionarios/as y a generar ambientes laborales sanos.
- Gestionar, administrar y controlar la adquisición, mantención del ciclo de vida administrativo de los recursos materiales de la Dirección Regional.
- Colaborar en términos técnicos con la gestión del clima laboral.

El cargo a proveer se desempeña bajo las siguientes condiciones

Lugar de desempeño	Oficinas de la DOH de Antofagasta, ciudad de Antofagasta.
Horario de Trabajo	Jornada ordinaria de 44 horas semanales.
	Horario flexible; Ingreso de 08:00 a 09:30 horas Salida de lunes a jueves: 17:00 a 18:30 horas Salida viernes: 16:00 a 17:30
Jefatura directa del cargo	Director Regional de Obras Hidráulicas
Condiciones laborales	Trabajo Oficina.

#### **PERFIL DEL CARGO**

Los siguientes elementos componen el Perfil del Cargo y servirán para evaluar a los/las candidatos.

#### **Formación Educacional**

##### **Estudios Académicos:**

##### **Estudios Académicos deseables:**

- Título Profesional de las áreas de la Ingeniería Comercial, Ingeniería Industrial, Auditor Contador, Administración Pública.
- Diplomado en el área de Gestión/Desarrollo de Personas
- Magíster en el área Gestión/Desarrollo de Personas.

#### **Especialización y/o Capacitación**

- Estatuto Administrativo Avanzado
- Ley de Bases de la Administración del Estado Avanzado
- Normativa remuneraciones del sector público y privado avanzado
- Deseable poseer capacitación en el Área de Gestión de Personas y Desarrollo de Personas y/o estudios de especialización afines al área.

## **Adecuación de Conocimientos Técnicos para el ejercicio del Cargo**

La evaluación de este ítem se hará mediante una entrevista que se detallará en los siguientes títulos, la que tiene estricta relación con la aplicabilidad de los conocimientos técnicos en tareas asociadas al ejercicio del cargo.

### **Experiencia sector público / sector privado:**

Experiencia laboral de a lo menos 1 año, desempeñándose en el sector público en el área de Gestión de Personas.

Experiencia laboral de a lo menos 4 años, desempeñándose alternativamente en el sector público o privado en el área de Gestión de Personas.

Experiencia específica de a lo menos 2 años dirigiendo equipos.

## **COMPETENCIAS**

### **I. Competencias Transversales**

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

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

**Trabajo en Equipo:** Ser capaz de 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.

### **II. Competencias Específicas Conductuales**

**Liderazgo:** Dirigir y motivar al equipo de trabajo a su cargo, para el cumplimiento de los objetivos en común, tareas y responsabilidades asignadas a su Depto./Unidad/Área, manteniendo una comunicación clara y constante con su equipo, logrando cohesión y generación de un clima laboral positivo, que permita la entrega de resultados en común, con eficiencia y eficacia.

**Toma de Decisiones:** Ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.

**Comunicación Efectiva:** Escuchar activamente, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma clara y efectiva. Implica la disposición a ponerse en el lugar de la otra persona, la habilidad para transmitir estados de ánimo y para coordinar acciones que le den información respecto de si el mensaje está siendo recepcionado de la manera adecuada. Desde un punto de vista de las estrategias comunicacionales, comprende la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones para lograr sus objetivos.

**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.

**Perspectiva Global:** Conocer y manejar los diversos contextos, relaciones, necesidades e implicancias que tiene el Servicio y la Institución con su entorno, guiando estratégicamente los requerimientos de sus clientes internos/as y externos/as. Capacidad de prever las tendencias, cambios, oportunidades y amenazas del entorno, además de conocer los puntos fuertes y débiles de la propia Organización, aportando nuevas perspectivas más amplias y aportes técnicos sólidos sobre el desarrollo y cumplimiento de los objetivos estratégicos y misión del Servicio.

**Asesoría:** Transmitir conocimientos técnicos y experiencia adquirida, haciéndolos comprensibles y prácticos para los/as demás. Facilitar y orientar de manera efectiva a otros/as, entregando información válida y oportuna. Apoyar la toma de decisiones desde un rol de referencia técnica y asistencia experta, en las materias de su competencia, que facilite el logro de metas u objetivos organizacionales.

## **REQUISITOS GENERALES**

No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- i) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- ii) 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.
- iii) 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.
- iv) 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.
- v) 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.

## **REQUISITOS ESPECÍFICOS**

Para ejercer el cargo es necesario contar con los requisitos legales definidos en el D.F.L. Nº 279 de 2009, que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Dirección de Obras Hidráulicas del Ministerio de Obras Públicas:

**Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración.**

### **ALTERNATIVAMENTE:**

Para funcionarios de la DOH a los que se les aplique lo establecido en el artículo transitorio único del D.F.L. Nº 279 de 2009:

5 cargos requerirán alternativamente título profesional de: Ingeniero de Ejecución o Técnico Universitario.

2 cargos requerirán alternativamente título profesional de: Ingeniero de Ejecución, Técnico Universitario o Geógrafo.

Los cargos de Técnico Universitarios requerirán experiencia profesional de dos años.

## CRITERIOS DE SELECCIÓN

El proceso será desarrollado por un Comité de Selección, conformado por un funcionario representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas, un funcionario designado por las Asociaciones de funcionarios del Nivel Regional, el (la) Director(a) Regional de Obras Hidráulicas o quien este designe y un encargado de Gestión y Desarrollo de Personas del Nivel Regional, según corresponda. Este Comité funcionará válidamente con al menos 2 de sus miembros.

Para la selección de la Asociación de funcionarios que participará, se tomará en consideración el número de asociados con cuotas sociales descontadas en la región que corresponda al mes anterior a la de publicación del presente proceso de selección. Para el caso del Nivel Central, se considerarán sólo los asociados pertenecientes a este centro de gestión.

El presidente de la Asociación que corresponda, notificará al Director Regional/Nacional de Obras Hidráulicas que corresponda mediante correo electrónico el nombre de la persona que participará en nombre de la Asociación, la que podrá o no, ser parte de la misma. No obstante lo anterior, el representante de la Asociación deberá ser funcionario de la Dirección de Obras Hidráulicas, no pudiendo designarse en este cargo a personal a honorarios.

La evaluación de aptitudes para el cargo se llevará a cabo en etapas sucesivas y excluyentes entre sí: La exclusión será determinadas a través de los puntajes mínimos definidos para cada etapa, o el incumplimiento de los requisitos mínimos legales para ejercer el cargo.

### Evaluación Curricular (Admisibilidad)

Esta evaluación medirá la experiencia laboral general del candidato, además de valorar su Formación Académica para efectos de la aplicación del DFL 279 o el 143 del Ministerio de Obras Públicas.

Al momento de evaluar se debe tomar en cuenta que:

1. En caso de títulos extranjeros, estos deberán estar traducidos, legalizados y apostillados si corresponde, o reconocidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores o Ministerio de Educación de Chile en los casos donde existan tratados Bilaterales (Brasil, Colombia, Perú y Uruguay) o Multilaterales (Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Perú) o revalidados/reconocidos por la Universidad de Chile en caso de que no exista convenio, de lo contrario, no se considerará su postulación.

Para la experiencia laboral general se calculará por el tiempo acreditado hasta el último día hábil de recepción de antecedentes, o el día especificado en la certificación. De sólo mencionarse el mes de desempeño, se calculará sólo hasta el primer día de dicho mes.

Los años de experiencia se expresarán en números enteros sin decimales. Para ello, en caso que, como resultado del cálculo de los años, se obtenga un número con decimal, éste no se considerará.

La no inclusión, inconsistencia o no completitud, de la copia del/los certificados que acrediten el nivel educacional, requerido por ley o documentos que acrediten experiencia laboral subidos en el "Portal Empleos Públicos", en los acápite respectivos, implicará la **no admisibilidad de la postulación**.

La copia de los certificados o documentos que acrediten experiencia laboral, conforme a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, se calculan a partir de la fecha de la titulación (si corresponde) y con **antecedentes fidedignos**, no sirviendo para estos efectos currículos o certificados de cotizaciones, si son admisibles en cambio, certificados de empleadores que señalen el desarrollo de labores consistentes con el nivel educacional presentado, indicando las fechas de inicio y fin de ellas, también son admisibles contratos de trabajo y finiquitos.

De igual manera, para funcionarios de la Administración Pública, sólo se considerará la experiencia pertinente, cuando esta haya sido desempeñada en el estamento correspondiente, y una vez obtenido el diploma correspondiente. De esta manera, por ejemplo, si la experiencia solicitada estuviera asociada a un título de técnico, aquella experiencia se adquiere en dicha calidad y solo una vez obtenido el respectivo diploma. Igual criterio aplica para la experiencia profesional (aplica Dictamen N° 24.917, de 2018, de la Contraloría General de la República).

En caso que en la certificación no se incluyera la fecha de término de la prestación de servicios, se calculará hasta la fecha de emisión del certificado. De igual forma, cuando se agreguen certificaciones que indiquen el carácter indefinido de las contrataciones, se evaluará de igual manera hasta la fecha de expedición del correspondiente certificado.

Finalmente, cuando el certificado explicita "A la fecha" o similar, y no se señale fecha en el correspondiente documento, esta experiencia no se registrará como válida.

### **Evaluación de Especialización y Capacitación (Preselec I)**

Esta evaluación medirá el nivel de especialización en el área del candidato, de acuerdo a lo requerido en las presentes bases como deseables.

Al momento de evaluar se debe tomar en cuenta que:

1. Los certificados presentados que acrediten especialización y/o capacitación no deben tener una antigüedad mayor a 5 años.
2. En caso de títulos extranjeros, estos deberán estar traducidos, legalizados y apostillados si corresponde, o reconocidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores o Ministerio de Educación de Chile en los casos donde existan tratados Bilaterales (Brasil, Colombia, Perú y Uruguay) o Multilaterales (Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Perú) o revalidados/reconocidos por la Universidad de Chile en caso de que no exista convenio, de lo contrario, no se considerará su postulación.

La no inclusión, inconsistencia o no completitud, de la copia del/los certificados que acrediten la especialización y/o capacitación subidos en el "Portal Empleos Públicos", en los acápite respectivos, implicará la **no admisibilidad de la postulación en esta área.**

### **Evaluación Experiencia Laboral Específica (Preselec II)**

Esta evaluación se medirá a través de las certificaciones cargadas a la plataforma por parte de los postulantes., y busca evaluar en mérito la experiencia en el área de especialización que se solicita para el perfil de cargo del presente certamen.

La certificación de la Experiencia Laboral Específica se calculará por el tiempo acreditado hasta el último día hábil de recepción de antecedentes, o el día especificado en la certificación. De sólo mencionarse el mes de desempeño, se calculará sólo hasta el primer día de dicho mes.

Los años de experiencia se expresarán en números enteros sin decimales. Para ello, en caso que, como resultado del cálculo de los años, se obtenga un número con decimal, éste no se considerará.

Al momento de evaluar se debe tomar en cuenta que:

La no inclusión, inconsistencia o no completitud, de los certificados o documentos que acrediten experiencia laboral subidos en el "Portal Empleos Públicos", en los acápite respectivos, implicará **que al candidato no se le asigne puntaje en este acápite.**

La copia de los certificados o documentos que acrediten experiencia laboral, conforme a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, se calculan a partir de la fecha de la titulación (si corresponde) y con **antecedentes fidedignos**, no sirviendo para estos efectos currículos o certificados de cotizaciones, si son admisibles en cambio, certificados de empleadores que señalen el desarrollo de labores consistentes con el nivel educacional presentado, indicando las fechas de inicio y fin de ellas, también son admisibles contratos de trabajo y finiquitos.

De igual manera, para funcionarios de la Administración Pública, sólo se considerará la experiencia pertinente, cuando esta haya sido desempeñada en el estamento correspondiente, y una vez obtenido el diploma correspondiente. De esta manera, por ejemplo, si la experiencia solicitada estuviera asociada a un título de técnico, aquella experiencia se adquiere en dicha calidad y solo una vez obtenido el respectivo diploma. Igual criterio aplica para la experiencia profesional (aplica Dictamen N° 24.917, de 2018, de la Contraloría General de la República).

En caso que en la certificación no se incluyera la fecha de término de la prestación de servicios, se calculará hasta la fecha de emisión del certificado. De igual forma, cuando se agreguen certificaciones que indiquen el carácter indefinido de las contrataciones, se evaluará de igual manera hasta la fecha de expedición del correspondiente certificado.

Finalmente, cuando el certificado explicita "A la fecha" o similar, y no se señale fecha en el correspondiente documento, esta experiencia no se registrará como válida.

**La Experiencia Laboral Específica de este cargo se medirá a través de los años acreditados trabajando en el área de Gestión de Personas.**

Por lo anterior se recomienda utilizar el formato de certificado disponible en el portal Empleos Públicos, asegurándose de que estos tengan la mayor cantidad de detalles necesarios para que el evaluador pueda registrar de manera correcta dicha experiencia. No se considerarán certificados que indiquen labores genéricas (Ingeniero, Administrador, Profesional, etc.), por lo que es importante que los postulantes adjunten información que permita evaluar sus postulaciones de manera correcta.

**Apreciación Global del Candidato (Preselec III)**

Consiste en una entrevista, efectuada por la Comisión, la cual debe ser integrada por a lo menos dos miembros de la misma (siempre y cuando sea el Director Regional de Obras Hidráulicas y el Representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas. En otra combinación de dos miembros no podrá sesionar).

Pretende identificar habilidades y competencias de los candidatos, 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 **0 a 40**; siendo la nota final, la sumatoria ponderada de las notas entregadas por cada integrante de la Comisión presente en la entrevista.

Los ponderadores de la nota promedio se realizarán de acuerdo a la siguiente tabla:

Integrante del Comité de Selección	Ponderador
Representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas	40%
El (la) Director(a) Regional de Obras Hidráulicas o quien fuese designado para estos efectos.	40%
Funcionario designado por las Asociaciones de Funcionarios de Nivel Regional	15%
Encargado de Gestión y Desarrollo de Personas Regional.	5%



En el caso de que el Comité funcione válidamente con menos miembros, las ponderaciones antes mencionadas serán calculadas proporcionalmente al peso relativo definido para cada rol, hasta completar el 100%.

La rendición de esta entrevista será obligatoria para todos los candidatos cuya postulación haya avanzado desde la etapa de la Experiencia Laboral Específica. La no presentación del candidato a la entrevista, será considerada como desistimiento de su postulación al cargo en cuestión.

La entrevista se aplicará utilizando la plataforma **Google Meet** de la Dirección de Obras Hidráulicas, **de Antofagasta**. Los horarios y otros detalles específicos se comunicarán a cada candidato, siendo responsabilidad del candidato contar con los mecanismos tecnológicos para conectarse a la hora y al día informado.

### **Evaluación Psicolaboral (Preselect III)**

Esta evaluación se materializa a través de una entrevista con un(a) profesional de la psicología para medir las aptitudes específicas para el desempeño de la función, determinando cual es el grado de adecuación psicolaboral para el ejercicio del cargo.

De esta evaluación se pueden originar tres resultados:

1. Candidato recomendado para el cargo.
2. Candidato recomendado con observaciones para el cargo.
3. Candidato no recomendado para el cargo

No obstante, el resultado de esta evaluación no será de carácter resolutivo, por tanto, adicionará puntaje de acuerdo al resultado obtenido -conforme a los puntajes indicados tabla de evaluación- para determinar la lista de candidatos elegibles que será presentada al Director Nacional Obras de Hidráulicas. El que tendrá como antecedente el informe resultante de esta evaluación para asistir su decisión.

La entrevista se aplicará utilizando la plataforma **Google Meet** de la Dirección de Obras Hidráulicas, **de Antofagasta**. Los horarios y otros detalles específicos se comunicarán a cada candidato, siendo responsabilidad del candidato contar con los mecanismos tecnológicos para conectarse a la hora y al día informado.

PAUTA DE EVALUACIÓN					
Factor de Evaluación	Subfactor de Evaluación	Descripción de Factor	Criterios esperados del factor y calificación		Puntaje mínimo de aprobación por etapas
I.- Admisibilidad  10,00 puntos	Estudios Académicos  9,00 Puntos	Título y/o formación educacional requerida para ejercer el cargo	<p>Posee requisito educacional deseable para el cargo (9,00 puntos).</p> <p>Posee requisito educacional requerido por ley (4,00 puntos).</p> <p>No posee Título o Nivel de estudios requerido por ley (No continúa en el proceso).</p>		5,00
	Experiencia Laboral  1,00 Puntos	Experiencia sector público / sector privado	<p>Posee experiencia laboral requerida por ley (1,00 puntos).</p> <p>No posee experiencia laboral requerida por ley (No continúa en el proceso).</p>		
II.- Evaluación de Especialización y Capacitación (Preselec I)  10,00 puntos	Especialización y/o Capacitación  10,00 Puntos	Especialización y/o Capacitación deseables para el ejercicio del cargo	Certifica Magíster en el área solicitado	10 puntos	Sólo pasaran a la siguiente etapa los 5 mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo
			Certifica Diplomado en el área solicitado	5 puntos	
			Certifica al menos dos Especialización/es y/o Capacitación/es de acuerdo a las materias indicadas	3 puntos	
			No Certifica Especialización y/o Capacitación de acuerdo a las materias indicadas	0 puntos	
III.- Experiencia Laboral Específica (Preselec II)  25,00 puntos	Experiencia en el área de especialización que se solicita para el perfil de cargo del presente certamen  15,00 puntos	Experiencia específica del candidato, acorde con la especialización del cargo del certamen.	4 o más años	25 puntos	Sólo pasaran a la siguiente etapa los 5 mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo.
			3 años	20 puntos	
			2 años	15 puntos	
			1 año	10 puntos	
			Menos de 1 año	0 puntos	
IV.- Apreciación Global del Candidato (Preselec III)  40,00 puntos	Evaluación de la Adecuación de los Conocimientos Técnicos para el ejercicio del Cargo.  40,00 puntos	Entrevista de evaluación de la adecuación de los Conocimientos Técnicos para el ejercicio del Cargo.	<p>Máximo de puntuación (40,00 puntos)</p> <p>Puntaje mínimo de aprobación con exigencia del 60% (24,00 puntos).</p> <p>No se presenta o tiene un puntaje menor al mínimo( No continua en el proceso)</p>		<p>24,00</p> <p>Sólo pasaran a la siguiente etapa hasta los 5 mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo.</p>

PAUTA DE EVALUACIÓN				
Factor de Evaluación	Subfactor de Evaluación	Descripción de Factor	Criterios esperados del factor y calificación	Puntaje mínimo de aprobación por etapas
IV.- Evaluación Psicolaboral  15,00 puntos	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Adecuación Psicolaboral para el Cargo	Evaluación de competencias lo define como candidato (a) recomendable (15,00 puntos)  Evaluación de competencias lo define como candidato (a) recomendable con observaciones (7,00 puntos)  Evaluación de competencias lo define como candidato (a) no recomendable (No continúa en el proceso).	Sólo pasaran a la siguiente etapa hasta los 5 mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo.

## DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Copia de certificado que acredite nivel Educativo, título profesional o técnico.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Copia de Certificados o documentos **fidedignos** que acrediten experiencia laboral.
- CV Formato Libre(Propio)

## CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Fase	Fechas
<b>Postulación</b>	
Difusión y Plazo de Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	<b>28-09-2020- 09-10-2020</b>
<b>Selección</b>	
Proceso de Evaluación y Selección del Candidato	<b>12-10-2020 - 18-11-2020</b>
<b>Finalización</b>	
Finalización del Proceso	<b>20-11-2020</b>

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las **23:59** horas del día **09-10-2020**.

### Correo de Contacto

Phil.munoz@mop.gov.cl

## CONDICIONES GENERALES

### Inclusión

Los candidatos 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 candidatos que se presenten en este proceso de selección.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 2 del Decreto N° 65 del 20 de noviembre de 2017, del Ministerio del Trabajo, que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20.422, de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, se entenderá por persona con

discapacidad aquella que cuente con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley Nº 20.422, es decir, es decir, que haya sido declarada discapacitada por la correspondiente Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

De esta manera, y en concordancia con lo definido por el artículo 8 del Decreto Nº 65 del 20 de noviembre de 2017, del Ministerio del Trabajo, aquellos candidatos que presenten la certificación antes expresada, serán seleccionados preferentemente, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones de mérito con otros candidatos.

Se entenderá por igualdad de mérito lo establecido en el artículo 9 de dicho Decreto, es decir, 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.

### **Recepción Portal Empleos Públicos**

Sólo se recibirán postulaciones mediante el Portal de Empleos Públicos.

Los candidatos son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan, así como de la revisión de sus casillas de correo electrónico y sus configuraciones. Los candidatos que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

Así, **no se aceptarán enmiendas de documentos, ni otros antecedentes complementarios** que no hayan sido cargados a través de la plataforma de Empleos Públicos. Tampoco se recibirán postulaciones ni CV a través del correo electrónico del encargado del proceso.

No se aceptarán los documentos que se presenten en formatos editables (Word o similares), como tampoco aquellos en los que no se identifique un responsable de la certificación o que no cuenten con firmas o timbres que den cuenta de su veracidad.

Los candidatos 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 candidatos que se presenten en este proceso de selección.

La Autoridad competente podrá modificar los plazos contenidos en la Calendarización del Proceso, por razones de fuerza mayor y sin que tenga la obligación de informar de sus fundamentos.

Los eventuales cambios deberán ser informados en la página web de la Dirección de Obras Hidráulicas [www.mop.gov.cl](http://www.mop.gov.cl), [www.doh.gov.cl](http://www.doh.gov.cl) y/o al correo electrónico informado por los candidatos.

### **Notificación y Cierre del Proceso**

El proceso se entenderá concluido cuando el Comité de Selección proponga al Jefe Superior del Servicio, una nómina con entre tres y cinco candidatos con los mejores puntajes finales. Esta propuesta se llevará a cabo mediante una Acta del Comité de Selección.

En el caso de existir empates en los puntajes finales para resolver los cinco candidatos, se utilizarán los siguientes criterios: en primer lugar, se seleccionará al candidato que haya presentado una certificación de discapacidad de la respectiva COMPIN, en segunda instancia, el puntaje ponderado obtenido en el factor Entrevista Técnica, luego Experiencia Laboral Específica, luego Evaluación Psicolaboral y finalmente el factor Evaluación Curricular. De persistir el empate, excepcionalmente, se presentarán tantos candidatos como empates hayan.

De entre los candidatos elegibles, sin que sean vinculantes los puntajes relativos, el Director de Obras Hidráulicas seleccionará a la persona que ocupará el cargo, lo que le será comunicado formalmente a través de la plataforma de correos del Portal Empleos Públicos. En el caso que el candidato seleccionado desista del nombramiento, por cualquier causa, se seleccionará a un segundo candidato de la lista presentada al Director Nacional de Obras Hidráulicas y en caso que éste desista, se

seleccionará a un tercer candidato y así sucesivamente hasta completar el quinto seleccionado si existiesen elegibles.

De no existir ningún candidato que haya aprobado todas las etapas del proceso, este será declarado desierto. También por razones de fuerza mayor y debidamente fundadas el proceso de selección podrá ser revocado.

### **Entrega de Resultados**

El Director Nacional de Obras Hidráulicas, a través del “Portal Empleos Públicos” y su plataforma de correos electrónicos, comunicará a los candidatos, los resultados parciales y final según corresponda.

Los(as) candidatos que fundadamente observen reparos al proceso de selección, podrán hacer sus consultas y reclamos al Área encargada del proceso, dentro de un plazo no superior a 3 días hábiles después de finalizado el mismo.

No obstante, lo anterior, tendrán también derecho a hacer uso de lo dispuesto en el Artículo 160º del DFL 29 que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834 Estatuto.

**Las condiciones y contenidos especificados en esta publicación son determinados por el servicio público convocante. Asimismo, el desarrollo del proceso de selección es de su exclusiva responsabilidad.**

**5. PUBLÍQUESE**, el presente proceso de selección en el Portal Empleos Públicos, utilizando el mecanismo de postulación en línea.

**6. COMUNÍQUESE**, la presente resolución al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y Administración del Nivel Central, Asociaciones de Funcionarios con representación en la Dirección de Obras Hidráulicas y Dirección de Obras Hidráulicas Regional si corresponde.

## **ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**



PMN



HBM



CRM



PMF

**Proceso N° 14293016**

